RAPPORT D'ÉTAPE RELATIF AU PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DE L'ÉTABLISSEMENT

Établissement : Polytechnique Montréal

Nom de la personne-ressource et coordonnées : Céline Roehrig celine.roehrig@polymtl.ca (514) 34

Instructions

Il faut remplir les quatre parties du rapport. Les établissements doivent envoyer la version PDF du présent rapport dûment rempli et, le cas échéant, un exemplaire révisé de leur plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au plus tard le 15 décembre 2018 à edi-edi@chairs-chaires.gc.ca. Si un établissement décide de réviser son plan d'action en prévision du processus d'évaluation, il doit en publier une version à jour sur sa page Web de reddition de comptes à la population.

Reconnaissance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Chaque année, le Secrétariat des programmes interoganismes à l'intention des établissements reconnaît un établissement qui s'est doté de pratiques exemplaires en matière de recrutement, de mise en candidature ou de nomination de titulaires de chaire de manière à favoriser l'équité et la diversité. Indiquez ci-dessous si votre établissement souhaite être pris en considération pour cette reconnaissance de la part du programme. Le processus d'évaluation aux fins de la reconnaissance s'appuiera sur l'évaluation que fera le comité du présent rapport d'étape et du plan d'action connexe de l'établissement.

Oui : ☑ Non : ☐

PARTIE A. Cibles et écarts en matière d'équité et de diversité

A.1) Insérez les cibles et les écarts actuels de votre établissement dans le tableau ci-dessous (en vous servant de l'outil d'établissement des cibles).

Groupe désigné	Cible (pourcentage)	Cible (nombre réel)	Représentation (nombre réel)	Écart (nombre réel)
Femmes	21% CRSNG, 45% (	5	3	2
Personnes handicapées	4%	1	0	1
Autochtones	1%	0	0	0
Personnes de minorités visibles	15%	3	3	0

Nombre de chaires en activité actuellement : 21

Nombre de chaires sans titulaire : 4

Nombre de chaires faisant l'objet d'une évaluation par les pairs : En cours sous peu

A.2) Fournissez des détails contextuels, notamment sur les chaires sans titulaire pour lesquelles des processus de recrutement sont en cours (limite de 200 mots).

Au cours de l'automne 2018, Polytechnique a reçu la confirmation de l'octroi de quatre nouvelles Chaires de recherche du Canada suite à l'annonce de financement supplémentaire dans le budget fédéral 2018. Ces quatre nouvelles chaires permettront de remplacer les quatre chaires perdues par Polytechnique au cours de 2018 suite au plus récent processus de réattribution. Cette perte est principalement attribuable à des modifications aux pourcentages de chaires associées aux trois organismes subventionnaires, qui avaient défavorisé le CRSNG et par conséquent les établissements comme Polytechnique Montréal dont les activités de recherche sont principalement financées par cet organisme subventionnaire. Aucune nouvelle CRC ne s'étant libérée, seules les quatre nouvelles chaires, qui ont été annoncées fin novembre 2018, feront l'objet d'un processus de recrutement. Il

PARTIE B. Conclusions de l'examen des pratiques d'embauche, de l'examen comparatif et de l'analyse du contexte de l'établissement

Lors de l'élaboration de leur plan d'action, les établissements ont dû définir des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) et inclure une stratégie de mesure afin de les suivre de près, de faire état des progrès effectués et de les modifier au besoin en fonction : 1) d'un examen des pratiques d'embauche, 2) d'un examen comparatif et 3) d'une analyse du contexte (consultez l'annexe A pour connaître les exigences établies par le Programme pour l'élaboration du plan d'action).

B.1) Décrivez les principales conclusions de l'examen des pratiques d'embauche mené au moment de l'élaboration du plan d'action (limite de 250 mots).

Le premier problème auquel fait face Polytechnique, et non le moindre, est celui de la pénurie de candidates féminines dans le domaine du génie. Au sein de l'établissement qui constitue un bassin privilégié de candidats à des CRC, les femmes ne représentent que 12,5% du corps professoral. La représentation des femmes parmi les titulaires de CRC est donc un défi de taille pour Polytechnique. Deuxième défi de taille : les embauches. Bien qu'encadré par la convention collective de l'Association des Professeurs de l'École Polytechnique (APEP), le processus menant à l'embauche de tout professeur à Polytechnique est fortement décentralisé. En effet, la majeure partie du processus se fait au niveau des départements. De plus, chaque département a ses propres pratiques, ce qui peut mener à l'introduction de biais inconscients (ex. comités d'embauche plus ou moins diversifiés, efforts

B.2) Décrivez les principales conclusions de l'examen comparatif mené au moment de l'élaboration du plan d'action (limite de 250 mots).

Nous avons mené une enquête sous forme de questionnaires auprès de 25 titulaires de CRC, dont nos CRC actives et 4 CRC récemment arrivées à échéance. L'examen comparatif du soutien qui leur est accordé a permis d'identifier plusieurs disparités, mais rien ne permet de conclure que les titulaires membres des groupes désignés ont été désavantagés ou traités de façon non équitable. Nos titulaires de CRC ont majoritairement été traités de façon égale à plusieurs égards (ex. mentorat, temps réservé à la recherche, appui administratif). Toutefois, nous avons observé un traitement inégal dans plusieurs autres dimensions du soutien que sont les congés ou encore la part de la subvention CRC affectée au salaire, aux avantages sociaux et aux primes des titulaires. Le traitement inégal reçu par les titulaires de CRC à travers l'institution est principalement attribuable au fait que la gestion des CRC est fortement décentralisée dans les départements. En effet, les départements assument une grande

B.3) Décrivez les principales conclusions de l'analyse du contexte menée au moment de l'élaboration du plan d'action (limite de 250 mots).

En tant qu'université d'ingénierie, Polytechnique Montréal est confrontée aux enjeux historiques entourant la profession d'ingénieur : les femmes y sont largement sous-représentées et la profession est perçue par le grand public comme une profession d'hommes. Même s'il y a plus de femmes dans le corps étudiant de Polytechnique (28 %) que dans la moyenne des autres facultés de génie canadiennes (21 %), y compris aux études supérieures (30 %), il n'en demeure pas moins qu'elles ne représentent que 12,5 % du corps professoral, et que cette proportion continue de diminuer au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie de l'établissement.

B.4) Donnez un aperçu des personnes consultées lors de l'élaboration du plan d'action. De quelle manière se sont déroulées les consultations et les interactions avec les personnes des quatre groupes désignés (c.-à-d. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes de minorités visibles) et d'autres personnes sous-représentées du corps professoral? Quels spécialistes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion a-t-on consultés? Remarque : ne divulguez aucun renseignement personnel de tiers (limite de 250 mots).

L'élaboration du plan d'action s'est effectuée en deux étapes. La première fut celle ayant mené à l'élaboration d'une première version du Plan d'action déposée le 15 décembre 2017. Notre première démarche avait été de mettre sur pied un comité diversifié composé de trois professeur-e-s (deux femmes, dont une ancienne titulaire de CRC, et un homme), la directrice des ressources humaines et trois conseillère-ers. Au moins une personne de ce comité était un membre d'une minorité visible. Ce comité a fait appel aux services d'une psychologue et spécialiste des relations interculturelles, pour l'aider à la formulation de l'énoncé institutionnel relatif à l'équité, la diversité et l'inclusion. Au cours de cette période, les principales consultations ont été réalisées auprès des instances consultatives et décisionnelles de Polytechnique, lesquelles comportent pas moins d'une trentaine de professeurs et directeurs de départements.

La seconde étape fut celle de la rédaction d'une version révisée de notre plan d'action, à la demande du SPIIE. Au cours de l'automne 2018, le même comité a mené différentes analyses, dont une enquête

PARTIE C. Objectifs, indicateurs et mesures

Indiquez les six objectifs clés de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que les indicateurs et mesures s'y rapportant (tels qu'ils sont mentionnés dans le plan d'action). Pour chaque objectif, décrivez les progrès réalisés en fonction des indicateurs. Utilisez la case réservée à l'information contextuelle pour faire état des progrès réalisés jusqu'à présent relativement à chaque objectif.

Objectif clé 1
Intégrer les enjeux d'EDI dans les priorités institutionnelles
Mesures correspondantes
Prendre en compte les enjeux d'EDI dans le prochain plan stratégique institutionnel
Indicateur(s)
Présence d'axes prioritaires où sont mentionnés les enjeux d'EDI
Progrès réalisés
Notre plan stratégique 2018-2023, qui fut adopté par le Conseil d'administration en septembre 2018, comporte 12 axes. Deux axes abordent spécifiquement les enjeux liés à l'EDI. L'axe 2.1 engage
Prochaines étapes
La prochaine étape consiste en l'élaboration de plans d'actions pour les deux axes énoncés plus haut et leur mise en œuvre pour la durée du plan stratégique. Le service des ressources humaines travaille
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
La mise en œuvre des deux axes abordant les enjeux liés à l'EDI va nécessiter du temps, des moyens financiers et des ressources humaines. Même si le Plan d'action relatif à l'EDI a été généralement bien reçu à Polytechnique, les mentalités doivent évoluer. Plusieurs pratiques proposées pour les CRC sont transposables à d'autres besoins (ex. embauches de professeur(e)s), ce qui nécessitera entre autres des

Objectif clé 2
Utiliser des offres d'emploi dénuées de toute barrière systémique, inclusives et répondant aux sensibilités des membres des groupes désignés
Mesures correspondantes
Rédaction d'offres d'emploi utilisant une écriture inclusive, impartiale, sans distinction de genre et évitant les stéréotypes et faisant ressortir davantage les caractéristiques qui font de Polytechnique un milieu de
Indicateur(s)
Nombre de postes de professeurs pour lesquelles des annonces inclusives ont été utilisées.
Progrès réalisés
De concert avec le service des ressources humaines, le Bureau des affaires professorales et les départements, un nouveau canevas d'offre d'emploi a été reçu par l'Assemblée de direction. Ce canevas
Prochaines étapes
Veiller à ce que les nouvelles descriptions de postes soient moins ciblées (domaine de recherche plus vaste) et rédigées de telle sorte qu'une diversité de personnes soient interpellées par les postes affichés et
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
Plusieurs départements de Polytechnique se sentent démunis devant le manque de candidatures provenant des 4 groupes désignés et en particulier des femmes. Certains aimeraient afficher des postes exclusivement destinés aux membres issus des groupes sous-représentés, toutefois nos services juridiques doivent s'assurer que cela n'est pas discriminatoire au sens de la loi.

Objectif clé 3
Former des comités de sélection plus diversifiés et sensibilisés aux enjeux d'EDI et à la réalité et aux conséquences des biais inconscients
Mesures correspondantes
Notre nouvelle procédure de sélection et d'attribution des CRC prévoit la mise sur pied d'un comité de sélection et d'évaluation supradépartemental comprenant au moins une femme et un(e) autre membre
Indicateur(s)
Nombre de comités de recrutement diversifiés mis sur pied au sein des départements
Progrès réalisés
Une première étape importante a été franchie avec l'adoption de notre nouvelle procédure de sélection des candidatures et d'attribution des CRC, laquelle sera utilisée dès décembre avec le lancement d'une
Prochaines étapes
Pour les prochaines étapes, nous travaillerons étroitement avec les départements pour étendre cette pratique à toutes les embauches. Cela est important dans le contexte où les femmes, en particulier, sont
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
La constitution de comités d'embauche diversifiés constitue un défi majeur pour notre établissement en raison de la sous-représentation des femmes au sein de notre corps professoral et du fait que les

personnes handicapées, les Autochtones et les minorités ne sont pas nécessairement connues de tous. Par ailleurs, l'extension de la pratique recommandée pour le recrutement de candidats à une CRC à toutes

Objectif clé 4
Sensibiliser et former la communauté polytechnicienne sur les questions reliées à l'EDI
Mesures correspondantes
La formation de la direction de Polytechnique, du corps professoral et de certaines catégories d'employés (notamment ceux traitant les demandes de CRC) aux questions reliées à l'équité, la diversité et l'inclusion
Indicateur(s)
Nombre de formations sur les questions reliées à l'EDI données au sein de l'établissement, proportion de professeurs et autres employés sensibilisés aux questions d'EDI
Progrès réalisés
Le Service des ressources humaines a répertorié des formations qui semblent être pertinentes pour la communauté polytechnicienne. La Direction générale a par ailleurs invité en décembre 2018 l'ensemble du
Prochaines étapes
Le service des ressources humaines offrira à tous les professeurs de l'établissement, d'ici la mi-février 2019, une formation en matière d'EDI qui tient compte des particularités et défis propres à une université
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)
Étant donné le nombre habituellement restreint de membres du corps professoral de Polytechnique pouvant servir au sein d'un comité donné pour la sélection ou l'évaluation par les pairs, il est important que

la sensibilisation en atteigne le plus grand nombre possible.

Objectif clé 5
Augmenter la transparence de nos pratiques de gestion et d'attribution des CRC
Mesures correspondantes
L'analyse de nos pratiques traditionnelles d'attribution et de gestion des CRC, leur formalisation sous la forme d'une nouvelle Procédure de gestion et d'attribution des CRC, puis la mise en œuvre de celle-ci et
Indicateur(s)
Nouvelle Procédure de gestion et d'attribution des CRC en vigueur à Polytechnique
Progrès réalisés
l'automne 2017, l'Assemblée de Direction a demandé une révision de nos procédures pour refléter la réalité actuelle de Polytechnique Montréal, et pour remédier au déficit de transparence de nos pratiques
Prochaines étapes
L'octroi à Polytechnique de quatre nouvelles CRC à l'automne 2018 permettra de tester, mettre en œuvre et diffuser cette nouvelle Procédure au cours de l'année 2019. Suite à la mise en œuvre réussie de cette
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)

Objectif clé 6
Mesures correspondantes
Indicateur(s)
Progrès réalisés
Prochaines étapes
Information contextuelle (p. ex. correctifs, obstacles, premiers succès, etc.) (limite de 80 mots)

PARTIE D. Défis et possibilités

Exception faite des éléments déjà mentionnés ci-dessus, décrivez les défis et les possibilités et réussites, ainsi que les pratiques exemplaires découvertes jusqu'à présent dans le cadre de l'élaboration et de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement (limite de 500 mots).

Au cours des deux dernières années, afin de répondre aux attentes du SPIIE, Polytechnique a déployé des efforts importants au chapitre de l'EDI. Parmi les initiatives mises en place, mentionnons les suivantes :

- Mise en place d'un comité EDI se rencontrant à toutes les deux semaines;
- Conduite de plusieurs analyses sur le contexte propre à Polytechnique, sur l'appui de l'institution aux titulaires de CRC, sur les pratiques d'embauche;
- Entrevues avec les directeur(trice)s de département relativement aux procédures de recrutement des professeurs;
- Mise à jour du formulaire d'identification;
- Mise à jour du libellé des offres d'emploi intégrant les aspects d'EDI;
- Instigation et participation à un nouveau réseau interuniversitaire en matière d'EDI;
- Développement d'une formation en ligne sur les biais inconscients pour les professeurs et maitres d'enseignement (en cours);
- Élaboration et adoption d'une nouvelle procédure menant à la sélection des candidat(e)s à une CRC, intégrant les questions d'EDI;
- Mise en place d'un site web destiné à faire connaitre des modèles de femmes inspirantes à Polytechnique aux étudiantes actuelles et aux jeunes femmes envisageant faire carrière dans le domaine de l'ingénierie;
- Formation en écriture épicène pour les cadres et professionnels (imminente);
- Apport de plusieurs correctifs en réponse aux analyses menées afin d'offrir un traitement équitable à tou(te)s les titulaires de CRC.

De façon générale, les efforts entrepris en réponse aux exigences du SPIIE vont changer les pratiques de Polytechnique à de nombreux égards et dépasseront largement le cadre des CRC (ex. composition des comités de recrutement, libellé des offres d'emploi, nécessité de mieux prendre en compte l'incidence de certains congés sur les réalisations d'un(e) chercheur(e) au moment des embauches, des promotions, de la permanence …).

Toutefois, Polytechnique demeure un petit établissement, avec un corps professoral majoritairement composé d'hommes. L'institution est consciente des défis auxquels elle fait face. Elle reconnait par ailleurs que ses titulaires de CRC ont été traités de façon inégale à certains chapitres, même si aucune différence de traitement n'a pu être attribuée à l'appartenance à l'un des 4 groupes désignés. Polytechnique entend y remédier, mais reconnait que les changements de mentalité prennent du temps. L'institution peut toutefois compter sur l'appui indéfectible de la haute direction, de son service des ressources humaines, du service des affaires professorales et d'un comité EDI motivés à changer le visage de l'institution pour que celle-ci compte rapidement parmi ses rangs un nombre plus élevé de professeurs et de titulaires de CRC issus des 4 groupes désignés.

Annexe A – Exigences établies pour l'élaboration du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement

Pour demeurer admissibles au Programme, tous les établissements auxquels cinq chaires ou plus ont été attribuées sont tenus d'élaborer et de mettre en application un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui devra les guider pour maintenir la représentation ou pour remédier à la sous-représentation (en fonction des écarts en matière d'équité mesurés dans l'établissement) des personnes des quatre groupes désignés (femmes, personnes handicapées, Autochtones, personnes de minorités visibles) dans l'attribution des chaires. On s'attend à ce que les établissements élaborent ce plan en collaboration avec des personnes de chacun des quatre groupes désignés, des titulaires de chaire, des professeurs et des administrateurs chargés de la mise en œuvre du programme au sein de l'établissement.

Il est important de souligner que les établissements doivent attendre que des postes de titulaire de chaire se libèrent (c.-à-d. qu'ils doivent attendre la fin des mandats des titulaires de chaire en poste) pour remédier aux écarts. Les établissements doivent gérer soigneusement les chaires qui leur ont été attribuées de manière à atteindre leurs objectifs en matière d'équité et de diversité. Pour ce faire, ils pourraient choisir de ne pas renouveler le mandat d'un titulaire de chaire de niveau 1 ou de niveau 2, au besoin.

Les établissements doivent avoir publié un plan d'action sur leur site Web au plus tard le 15 décembre 2017 et avoir fait parvenir ce plan au Programme par courriel à edi-édi@chairs-chaires.gc.ca. Dans l'éventualité où un établissement ne satisferait pas aux exigences à la date limite précisée, **le Programme suspendra le versement de fonds et l'évaluation par les pairs des candidatures présentées dans le cadre du cycle de l'automne 2017 et des cycles ultérieurs, et ce, jusqu'à ce que les exigences soient respectées**.

S'ils apportent des modifications à leur plan d'action ou le mettent à jour, les établissements doivent en informer le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements en envoyant un courriel à edi-édi@chairs-chaires.gc.ca.

Chaque année le 15 décembre, les établissements doivent produire le Rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement destiné au Programme et doivent, dans les pages Web qu'ils consacrent à la reddition de comptes à la population et à la transparence, faire état publiquement des progrès effectués dans la mise en application de leur plan d'action et dans l'atteinte de leurs cibles et objectifs en matière d'équité et de diversité.

Le plan d'action doit comprendre au moins tous les éléments mentionnés ci-dessous.

1) Objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et stratégies de mesure

- Des objectifs, des indicateurs et des mesures en matière d'équité, de diversité et d'inclusion percutants qui permettront de réaliser des progrès rapidement pour ce qui est :
    - de remédier aux désavantages que subissent actuellement les personnes des groupes désignés;
    - d'atteindre les cibles et objectifs en matière d'équité de l'établissement d'ici décembre 2019 – il faut fixer des objectifs audacieux en fonction de cette échéance, en se fondant sur le nombre de chaires attribuées à l'établissement qui sont (ou deviendront) libres au cours des 18 à 24 mois qui suivent (18 mois à compter de la mise en œuvre du plan d'action, soit à compter du 15 décembre 2017);
- les objectifs doivent être SMART (c'est-à-dire spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun), ce qui comprend une stratégie de mesure afin de suivre de près les progrès et de faire rapport à leur sujet, tout en corrigeant le tir au besoin, en fonction de ce qui suit :
    - un examen des pratiques d'embauche afin d'établir à quel point les pratiques de recrutement de l'établissement sont transparentes et font preuve d'ouverture, de cerner les obstacles ou les pratiques qui pourraient nuire à l'embauche de personnes des quatre groupes désignés et de déterminer les mesures qui seront prises afin de corriger les inégalités systémiques (on peut trouver sur le site Web de la Commission ontarienne des droits de la personne un exemple de mesures correctives que peuvent prendre les établissements de l'Ontario);
    - un examen comparatif – par sexe, par groupe désigné et par domaine de recherche – du degré de soutien (notamment en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, les salaires et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels, les locaux à bureaux, le mentorat, le soutien administratif et l'équipement) que l'établissement offre à tous les titulaires de chaire en poste et qui comprend les mesures prises pour corriger les inégalités systémiques;
    - une analyse du contexte pour évaluer dans quelle mesure le milieu de travail de l'établissement est sain et les répercussions (positives ou négatives) que cela peut avoir sur la capacité de l'établissement d'atteindre ses objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que les mesures qui seront prises pour résoudre les difficultés révélées;
    - les défis particuliers qui se posent en raison de caractéristiques propres à l'établissement (par exemple sa taille, ses exigences en matière de langue, son emplacement géographique) et la façon dont ils seront gérés et atténués.

2) Gestion des chaires de recherche du Canada attribuées à l'établissement

Décrire :

- les politiques et les processus adoptés par l'établissement pour le recrutement des titulaires de chaires de recherche du Canada, ainsi que toutes les mesures de protection qui sont en place afin de garantir que les pratiques sont ouvertes et transparentes;
- la façon dont l'établissement gère les chaires qui lui sont attribuées, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise des décisions (par exemple le ou les comités, les administrateurs à l'échelon de la vice-présidence, les doyens de faculté et les directeurs de département);
- le processus décisionnel de l'établissement en ce qui concerne les facultés, les départements et les domaines de recherche qui se verront attribuer les postes de titulaire de chaire, en précisant qui sont les personnes qui approuvent ces décisions;
- le processus décisionnel utilisé pour déterminer comment l'établissement se prévaut de la marge de flexibilité dont il dispose dans sa façon de gérer l'attribution des chaires, en précisant qui sont les personnes qui approuvent ces décisions;
- le processus décisionnel et les critères utilisés par l'établissement pour déterminer s'il demandera le renouvellement du mandat de titulaires de chaire de niveau 2 et de niveau 1, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise de ces décisions;
- le processus et les critères utilisés par l'établissement pour décider s'il fera passer des titulaires d'une chaire de niveau 2 à une chaire de niveau 1, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise de ces décisions;
- le processus et les critères utilisés par l'établissement pour décider de l'élimination de la chaire d'un titulaire, dans l'éventualité où l'établissement perd une chaire en raison d'un processus de réattribution, en précisant qui sont les personnes qui prennent part à la prise de ces décisions;
- le processus décisionnel utilisé pour établir le degré de soutien offert aux titulaires de chaire (notamment en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, les salaires et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels, les locaux à bureaux, le mentorat, le soutien administratif et l'équipement), en précisant qui sont les personnes de l'établissement qui prennent part à la prise de ces décisions;
- les mesures prises pour garantir que les personnes des quatre groupes désignés ne sont pas désavantagées dans les négociations ayant trait au degré de soutien offert par l'établissement (notamment en ce qui concerne le temps réservé aux activités de recherche, le salaire et les avantages sociaux, les fonds de recherche additionnels, les locaux à bureaux, le mentorat, le soutien administratif et l'équipement);
- les mesures prises pour garantir que les personnes des quatre groupes désignés ne sont pas désavantagées quand elles posent leur candidature pour un poste de titulaire de chaire, dans l'éventualité où elles ont connu des interruptions dans leur carrière en raison d'un congé parental ou de maladie ou pour prendre soin de membres de leur famille;

- les activités de formation et de perfectionnement portant sur les préjugés involontaires, l'équité, la diversité et l'inclusion destinées aux administrateurs et aux professeurs qui prennent part aux processus de recrutement et de mise en candidature associés aux postes de titulaire de chaire (de façon à tenir compte du fait que la recherche a démontré que les préjugés involontaires peuvent avoir des effets néfastes non intentionnels sur la carrière et la réussite professionnelle de certaines personnes, en particulier de personnes des quatre groupes désignés).

3) Collecte de données sur l'équité et la diversité

Décrire :

- les mécanismes et les stratégies mis en place par l'établissement pour recueillir et protéger les données relatives aux personnes des quatre groupes désignés (en ce qui concerne aussi bien les personnes mises en candidature que les candidats retenus);
- les stratégies mises en place par l'établissement afin d'inciter les personnes à déclarer volontairement qu'elles font partie de l'un des quatre groupes désignés;
- comment se fait la déclaration volontaire en fournissant un exemplaire du formulaire de déclaration volontaire de l'établissement en annexe.

4) Maintien en poste et inclusion

Décrire :

- ce que fait l'établissement pour offrir un milieu de travail propice et inclusif à tous les titulaires de chaire (y compris à ceux qui font partie des quatre groupes désignés) et les mécanismes de surveillance par lesquels il s'en assure (par exemple sondage auprès des titulaires de chaire, suivi documenté des raisons des départs de titulaires de chaire);
- les procédures, les politiques et le soutien mis en place afin de favoriser le maintien en poste des personnes des quatre groupes désignés;
- le processus mis en place par l'établissement pour la gestion des plaintes déposées par les titulaires de chaire et les professeurs en ce qui concerne l'équité au sein du Programme;
- les coordonnées de la ou des personnes de l'établissement chargées de donner suite aux préoccupations et plaintes en matière d'équité qui ont trait à la gestion des chaires attribuées à l'établissement;
- le mécanisme qui permet d'assurer le suivi et le traitement de ces préoccupations et plaintes et d'en faire rapport à la direction.