Rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'ÉDI du Programme des Chaires de recherche du Canada

Coordonnées

Nom de l'établissement : Polytechnique Montréal

Nom de la personne-ressource : María-Gracia Girardi

Titre du poste : Conseillère en équité, diversité et inclusion

Adresse électronique de l'établissement : edi@polymtl.ca

Numéro de téléphone de l'établissement : 514-340-4711

Partie A – Plan d'action en matière d'ÉDI de l'établissement aux fins du PCRC

Plan d'action en matière d'ÉDI de Polytechnique aux fins du PCRC – Détails contextuels

Votre établissement dispose-t-il d'un plan d'action en matière d'ÉDI aux fins du PCRC? Oui

Date du plan d'action le plus récent : 27/09/2019

Cote accordée au plan d'action au cours de l'examen le plus récent : Satisfait aux exigences

Nom du représentant de niveau de vice-président responsable d'assurer la mise en application du plan : François Bertrand

Plan d'action en matière d'ÉDI de Polytechnique aux fins du PCRC – Objectifs principaux

Décrivez brièvement l'objectif principal 1 SMART : Accroître le recrutement de professeur(e)s issu(e)s des groupes désignés par un processus de recrutement proactif et dynamique priorisant l'équité, la diversité et l'inclusion.

Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) : Le bassin de candidatures féminines dans le domaine de l'ingénierie est relativement restreint et demeure donc un défi important pour Polytechnique. Les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes LGBTQ2+ sont également sous-représentées dans les domaines des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM). Par ailleurs, les exigences pour les postes de professeur(e)s à Polytechnique (p.

ex. détenir un doctorat, avoir de l'expérience en enseignement et un dossier de publications étoffé, maitriser le français, être titulaire d'un permis d'exercice de l'OIQ, etc.) limitent les possibilités d'embauche de certains profils provenant de l'étranger et ceux dits atypiques ou non linéaires. Finalement, les processus et pratiques de recrutement varient grandement d'un département à l'autre, ce qui implique une disparité dans l'application des pratiques en matière d'ÉDI.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles : Polytechnique a identifié les mesures suivantes afin d'atteindre l'objectif 1 : 1.1 Révision des affichages de poste (titulaires de CRC et membres du corps professoral) ; 1.2 Mise en place d'un processus de recrutement proactif qui intègre l'ÉDI afin d'obtenir des candidatures potentielles issues des groupes désignés ; 1.3 Offrir à l'ensemble du corps professoral de suivre la formation sur les biais inconscients offerte par le programme des CRC ; 1.4 Développement d'une formation interne pour lutter contre les biais, les préjugés ainsi que les obstacles systémiques ; 1.5 Diffusion des postes au sein de réseaux qui rejoignent les membres des groupes désignés ; 1.6 Développement d'un guide de bonnes pratiques d'embauche pour les professeur(e)s qui tienne compte de l'ÉDI ; 1.7 Inclusion dans les comités de sélection d'un(e) représentant(e) des RH formé(e) à l'ÉDI pour sensibiliser et informer les membres du comité ; 1.8 Constitution de comités de sélection diversifiés dans tout le processus menant à la sélection de personnes candidates à une CRC ; 1.9 En accord avec la convention collective des professeurs et professeures, reconnaissance de la participation des membres des groupes désignés au sein des comités d'embauche, de promotion et de tout autre comité assurant le bon fonctionnement des activités de Polytechnique.

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :
Les indicateurs identifiés pour ces objectifs sont : 1.1 Nouveau canevas d'affichage de postes utilisé ; 1.2 Proportion de candidatures issues des groupes désignés reçues ; 1.3 Formation suivie par le corps professoral ; 1.4 Capsules de formation développées et proportion de professeures et professeurs ayant suivi la formation ; 1.5 Nouveaux réseaux joints/nouveaux partenariats avec des organismes œuvrant auprès des groupes sous-représentés ; 1.6 Guide d'embauche développé ; 1.7 Présence systématique dans les comités de sélection ; 1.8 Constitution de comités de sélection diversifiés ; 1.9 Allègement des tâches d'enseignement, par exemple, pour les professeur(e)s qui pourraient être sursollicité(e)s pour siéger sur des comités. 100% des nouveaux affichages de postes de professeur(e) sont publiés selon un canevas standardisé. Entre 2018 et 2021, le nombre de femmes titulaires de CRC est passé de moins de 5 titulaires (nombre exact non divulgué pour respecter la vie privée) à 6 titulaires pour 22 chaires actives (au 15 décembre 2021).

Progrès ou résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport (15 décembre 2020 au 15 décembre 2021) : 1.1 Complété - Voir rapport 2019-2020. 1.2 Commencé - Dans le cadre du projet « Innover pour recruter », nous collaborons avec une firme externe pour accompagner les départements dans la mise en œuvre de pratiques de recrutement exemplaires en matière d'ÉDI pour favoriser l'embauche et la rétention

d'une plus grande diversité de talents dans le corps professoral de Polytechnique. 1.3 Complété - Voir rapport 2019-2020. 1.4 Complété - Une nouvelle formation sur l'impact des biais inconscients dans l'évaluation et la sélection des candidatures a été développée, en collaboration avec une firme externe. Composée de deux modules d'une durée d'environ 45 minutes chacun, cette formation offre une introduction aux concepts clés de l'ÉDI et propose des stratégies pour minimiser l'incidence des biais inconscients dans le processus de recrutement. Conçue pour les membres du corps professoral, la formation a également été suivie par les membres des comités de CRC et de Chaires d'excellence en recherche du Canada (CERC), les membres des comités de consultation et de nomination à la Direction générale et par tous les membres de la haute direction (Direction générale, Direction de la recherche et de l'innovation, Direction des affaires académiques et de l'expérience étudiante, Direction de l'administration et des ressources). Elle a été diffusée largement auprès du corps professoral le 1 juin 2022. 1.5 Complété - Nous avons dressé une liste identifiant de nouveaux réseaux pro-diversité dans les domaines des STIM, aux niveaux local et international, laquelle a été partagée avec les directions des départements. Ces derniers ont commencé à s'en servir pour diffuser leurs offres de postes. 1.6 Complété - Voir rapport 2019-2020. 1.7 À venir. 1.8 Complété - Conformément à notre procédure de sélection des candidatures et d'attribution des CRC révisée en octobre 2021, tous les comités menant à la sélection de personnes candidates à une CRC sont diversifiés et incluent dans leur composition au moins une femme et une personne issue d'un groupe désigné, ainsi que la conseillère en ÉDI. 1.9 Des mesures de modulation ou de décharge des tâches professorales et d'enseignement sont prévues dans la nouvelle convention collective des professeurs et professeures de Polytechnique Montréal (APEP), signée au printemps 2021, p. ex. dans le cas d'une grande implication dans divers comités internes et externes.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport (15 décembre 2020 au 15 décembre 2021) : Manque de temps et de ressources humaines pour développer des outils et mettre en place de nouvelles pratiques de recrutement. Notre personnel des ressources humaines est présentement en sous-effectif, ce qui limite l'accompagnement des comités de recrutement professoral. Nous rencontrons des difficultés pour recruter des personnes candidates autochtones et/ou en situation de handicap. Non seulement nous anticipons avoir toujours des difficultés à recruter des personnes candidates issues de ces groupes dans les prochaines années, mais également pour protéger l'anonymat de ces futur(e)s titulaires dans le contexte où Polytechnique ne détient qu'un petit nombre de CRC.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) : 1.1 Nous continuerons à veiller à ce que les descriptions de poste rédigées par les professeur(e)s dans le gabarit d'affichage favorisent des critères d'expertises en génie plus génériques et un langage inclusif afin d'attirer une plus grande diversité et quantité de profils lors d'un affichage (en continu). 1.2 Suite à l'identification de plusieurs pratiques prometteuses pour favoriser la diversité dans le corps professoral (2021), nous souhaitons mettre en place une communauté de pratique en ÉDI pour favoriser le partage de connaissances et d'expériences entre les départements (2023). 1.3 Des invitations pour suivre la formation seront réitérées (en continu). 1.4 Nous prévoyons effectuer une traduction de la formation vers l'anglais (Q3

2022). Nous adapterons également le contenu aux publics cibles suivants : gestionnaires, personnel et population étudiante (à partir du Q4 2022). 1.5 Nous rendrons cette liste disponible sur notre site web ÉDI après bonification (Q4 2022). 1.6 Un nouveau guide de bonnes pratiques de recrutement en matière d'ÉDI destiné spécifiquement aux membres du corps professoral sera développé et transmis aux directions et comités de recrutement des départements (Q4 2022). 1.7 Nous continuerons de sensibiliser les membres du corps professoral aux principes d'ÉDI pour les encourager à agir à titre de sentinelles dans les comités de recrutement et attirer l'attention de leurs pairs sur d'éventuels stéréotypes ou préjugés qui pourraient surgir dans l'appréciation des candidatures. 1.8 Nous avons étendu la pratique de constituer des comités diversifiés et sensibilisés à l'ÉDI à des comités décisionnels (p. ex. les comités de sélection pour les Chaires d'excellence en recherche du Canada, les comités de consultation et de nomination à la Direction générale, le comité pour le prix d'excellence en recherche et innovation, etc.). Nous prévoyons de proposer cette pratique pour les comités de sélection de professeur(e)s (2023). 1.9 Nous envisageons de mener un diagnostic des pratiques d'allègement ou de dégrèvement relatives aux politiques pour l'assignation des tâches professorales et d'enseignement au sein des départements, dans l'optique de mieux valoriser la contribution des membres du corps professoral qui s'impliquent dans des comités.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'ÉDI du PCRC a-t-il servi à réaliser cet objectif principal? Non

Décrivez brièvement l'objectif principal 2 SMART : Offrir un soutien équitable aux titulaires de CRC à travers l'ensemble des départements.

Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) : Les personnes issues des groupes sous-représentés qui sont appelées à siéger sur plusieurs comités (notamment les femmes, compte tenu de leur faible représentation au sein de l'institution) sont plus à risque de se retrouver en situation de surmenage professionnel. Le français étant la langue de travail et d'enseignement à Polytechnique, celle-ci constitue un obstacle pour la réalisation des tâches de plusieurs nouveaux et nouvelles professeur(e)s pour qui le français n'est pas la langue maternelle, ni même la langue seconde dans certains cas. En effet, ils et elles doivent non seulement s'intégrer à une nouvelle culture (pays, université), mais aussi se familiariser avec un nouveau système de financement de la recherche et de mener à bien leurs tâches d'enseignement, tout en apprenant une nouvelle langue. Pour plusieurs personnes qui ont des enfants, concilier les tâches professorales et les responsabilités familiales est difficile, notamment pour celles en début de carrière ou avec des enfants en bas âge. Cette difficulté de conciliation a été exacerbée en contexte de pandémie. Les professeur(e)s peuvent avoir une charge de travail importante et se mettre beaucoup de pression suite à la prise d'un congé de maternité/paternité/parental. Une partie non négligeable du corps professoral continue à travailler de façon relativement soutenue durant ces congés et pourrait être tentée d'écourter ceux-ci. Également, selon certaines personnes sondées dans le passé, la prise de congé de maternité pourrait avoir un impact sur les promotions et la progression de carrière.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles : 2.1 Établissement de directives pour les départements et le service des finances concernant 1) la part maximale des subventions CRC pouvant être affectée au salaire et aux avantages sociaux des titulaires de CRC 2) la prime versée aux titulaires ; 2.2 Rappel des services offerts par la bibliothèque et le Bureau de la recherche et centre de développement technologique à toutes les personnes titulaires d'une CRC ; 2.3 Accompagnement/accommodements spécifiques à chacun(e) en fonction des besoins identifiés avec les titulaires de CRC ou les personnes candidates à une CRC (p. ex. temps réservé à la recherche, espaces de recherche, mentorat, participation à des comités) ; 2.4 Prise en compte de l'incidence des congés de maternité/paternité/parentaux sur les réalisations des personnes candidates au moment de leur embauche, de leur candidature pour une CRC, de leur demande de promotion, de période de ressourcement, etc. ; 2.5 Sensibilisation de l'association syndicale des professeur(e)s, des départements et de la direction sur les enjeux entourant la prise de congés de maternité/parentaux/maladie (retour au travail, promotion) ; 2.6 Intégration des recommandations spécifiques à la prise en compte des congés de maternité/parentaux dans l'évaluation des candidatures de professeures dans le guide des bonnes pratiques de recrutement professoral.

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative : Les indicateurs identifiés pour ces actions sont : 2.1 Directives publiées ; 2.2 Proportion de titulaires de CRC ayant utilisé les services offerts ; 2.3 Nombre de démarches d'accompagnement et d'accommodement effectuées ; 2.4 Recommandations présentées aux instances décisionnelles ; 2.5 Nombre de séances d'information/ sensibilisation ; 2.6 Recommandations intégrées dans le guide des bonnes pratiques d'embauche.

Progrès ou résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport (15 décembre 2020 au 15 décembre 2021) : 2.1 et 2.2 Complété - Voir rapport 2018. 2.3 Complété - Voir rapport 2019-2020. 2.4 Commencé - Ajout d'un énoncé dans tous les affichages d'offres d'emploi de Polytechnique indiquant que l'incidence des interruptions et ralentissements de carrière sur la productivité et les réalisations en recherche sera prise en compte dans le processus de recrutement. 2.5 Complété - Plusieurs modifications ont été apportées à la convention collective afin de tenir compte de l'impact des congés de maternité/paternité/parentaux sur la progression de carrière. Par exemple, l'article 8.4.10 de la convention collective de l'APEP prévoit la promotion avec un effet rétroactif pour les professeur(e)s ayant pris un congé de maternité/paternité/parental. L'article 10.2.13 a également été amendé afin que l'allègement de la charge de cours au retour d'un congé ne soit plus à la discrétion de la direction du département. 2.6 Complété - Une mention relative à l'importance de tenir compte de l'incidence des congés sur le parcours professionnel des personnes candidates figure dans le guide « Recruter sans discriminer ».

Défis relevés pendant la période visée par le rapport (15 décembre 2020 au 15 décembre 2021) : Manque de directives claires pour la prise en compte équitable des congés et arrêts dans l'évaluation des contributions scientifiques. Les ralentissements et interruptions de carrière font partie du cheminement de bon nombre de personnes dans

l'écosystème de la recherche, mais leur prise en compte est complexe (formules de calcul, dévoilements et respect de la vie privée, etc.). Nous avons besoin de temps et de ressources humaines pour mener ce travail de sensibilisation.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) : 2.1 à 2.3 Nous continuerons à rencontrer les nouveaux et nouvelles titulaires de CRC pour les accompagner et répondre à leurs besoins (en continu). 2.4 Dans le cadre du Projet « Innover pour recruter », un groupe de réflexion interne (composé de membres du corps professoral, d'une personne du service des ressources humaines et de la conseillère en ÉDI) fera des recommandations pour la considération objective et équitable des interruptions et ralentissements de carrière dans l'évaluation de dossiers (2023). 2.5 Des efforts additionnels seront investis afin de sensibiliser les départements, les comités de promotion, d'embauche et autres aux enjeux entourant les interruptions et ralentissements sur la progression de carrière (2022). 2.6 Des recommandations spécifiques à la prise en compte des congés de maternité/paternité/parentaux et de maladie seront intégrées dans le nouveau guide des bonnes pratiques de recrutement professoral (2023).

Le financement provenant de l'allocation relative à l'ÉDI du PCRC a-t-il servi à réaliser cet objectif principal? Non

Décrivez brièvement l'objectif principal 3 SMART : Intégrer les enjeux d'ÉDI dans les priorités institutionnelles et mobiliser la haute direction et la communauté autour de ces enjeux.

Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) : Faire percoler les principes d'ÉDI à tous les niveaux de la hiérarchie demande du temps et des ressources. Plusieurs initiatives en matière d'ÉDI ont vu le jour à Polytechnique dans les dernières années, sans qu'un plan de communication sur l'ÉDI ne soit en place. En conséquence, certaines activités n'ont pas bénéficié d'une visibilité optimale. En ce sens, nous souhaitons améliorer l'accessibilité et la diffusion des informations relatives à l'ÉDI. Par ailleurs, tout le monde n'a pas la même sensibilité ou compréhension face aux enjeux d'ÉDI. Finalement, les membres de la communauté et du corps professoral n'ont pas d'espaces d'échange dédiés aux questions d'ÉDI.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles : 3.1 Intégration des enjeux d'ÉDI dans le plan stratégique institutionnel (2018-2023) ; 3.2 Soutien aux directions des départements lors de la conception et de la mise en œuvre de leur plan triennal de développement pour y inclure les enjeux d'ÉDI ; 3.3 Développement de matériel de sensibilisation sur l'importance et la pertinence des enjeux d'ÉDI dans le développement de la recherche ; 3.4 Développement d'un site web sur l'ÉDI pour l'ensemble de la communauté ; 3.5 Développement et enrichissement d'un site web sur le leadership féminin en génie ; 3.6 Campagne de communication sur l'ÉDI (tenue d'événements/forums de discussion sur la diversité et l'inclusion, promotion des ressources disponibles, engagement de la communauté, etc.) ; 3.7 Mise en place d'un programme de modèles en ingénierie mettant en vedette des titulaires de CRC et autres

professeur(e)s issu(e)s des groupes sous-représentés ; 3.8 Mise en place de mesures en vue de faciliter la progression de carrière des professeures et professeurs en situation de handicap ; 3.9 Révision des critères et des processus d'évaluation pour la sélection des prix d'excellence en recherche et en enseignement ; 3.10 Proposition de moyens aux professeur(e)s n'ayant pas une maîtrise suffisante du français de l'apprendre de façon plus intensive suite à leur embauche ; 3.11 Conduite d'une enquête auprès de l'ensemble du personnel sur les perceptions à l'égard des enjeux de l'EDI à Polytechnique.

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative : Les indicateurs pour ces actions sont : 3.1 Présence d'orientations priorisant l'ÉDI dans le plan stratégique ; 3.2 Nombre de directions de département rencontrées 3.3 Nombre de séances d'information/ sensibilisation ; 3.4 Site web sur l'ÉDI sur le site de Polytechnique développé ; 3.5 Site web sur le site de Polytechnique développé ; 3.6 Plan de communication complété ; 3.7 Mise en place d'un programme de modèles et marrainage des doctorantes ; 3.8 Adoption des mesures proposées ; 3.9 Analyse des critères et processus d'évaluation selon les meilleures pratiques EDI ; 3.10 Analyse réalisée ; 3.11 Enquête effectuée et rapport rédigé. En date du 15 décembre 2021, 19 professeures et maitres d'enseignement (environ un tiers des femmes du corps professoral) ont participé au « Défi Leadership », un programme de développement professionnel destiné aux femmes gestionnaires qui désirent renforcer leurs compétences en leadership. En 2021, 75% des membres du corps professoral de Polytechnique récipiendaires de prix prestigieux décernés par des organismes gouvernementaux et de sociétés savantes (p. ex. Ordre du Canada, Ordre de Montréal, Ordre des ingénieurs du Québec, etc.) étaient issu(e)s de groupes désignés.

Progrès ou résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport (15 décembre 2020 au 15 décembre 2021) : 3.1. Complété - Le plan stratégique (2018-2023) fait des principes d'ÉDI des priorités institutionnelles et l'objet de trois des douze axes stratégiques. Par ailleurs, un des engagements pris par l'établissement dans le cadre de la nouvelle politique institutionnelle en matière d'ÉDI vise à intégrer les principes d'ÉDI dans toutes les sphères d'activité de Polytechnique, tant dans les pratiques pédagogiques et les approches de recherche que dans la planification stratégique, les politiques et autres documents officiels. 3.2 À venir. 3.3 Complété - Une page web dédiée aux chercheurs et chercheuses a été développée pour rassembler des outils et ressources utiles pour la prise en compte de l'ÉDI dans les projets de recherche. 3.4 et 3.5 Complété - Voir rapport 2019-2020. 3.6 Commencé - Nous travaillons sur un plan de communication pour structurer les actions et les outils pour promouvoir l'ÉDI par des messages positifs. 3.7 Complété - Voir rapport 2019-2020. 3.8 Complété - Des mesures d'adaptation sont offertes à la demande des personnes en situation de handicap ou en fonction d'autres circonstances. 3.9 Complété - La procédure relative à l'attribution du Prix d'excellence en recherche et innovation a été amendée suite à des consultations auprès de la Commission de la recherche et du Conseil académique en juin 2021 pour inclure plusieurs considérations liées à l'ÉDI. Au cours de l'année 2021, nous avons aussi élaboré une stratégie pour les prix et distinctions dans le cadre de laquelle nous nous sommes fixés l'objectif d'assurer une saine représentation des personnes issues de groupes désignés parmi les candidatures aux divers prix. En 2021, 8 professeur(e)s de

Poly se sont vu décerner des prix prestigieux. De ce nombre, 75% étaient issu(e)s de groupes désignés. 3.10 Complété - Nous continuons d'offrir aux professeur(e)s nouvellement embauché(e)s ne parlant pas le français des cours et du tutorat de français. Également, le comité des promotions a été sensibilisé aux obstacles rencontrés par les professeur(e)s recruté(e)s à l'étranger (apprentissage de la langue française, acclimatation à une nouvelle culture, nouvel environnement de recherche, logistique d'insertion sociale et familiale, etc.), qui constituent un frein à l'avancement de leur carrière, et donc à la nécessité de prendre en compte ces aspects dans l'évaluation de leur demande de promotion. 3.11 Complété – Voir rapport 2019-2020.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport (15 décembre 2020 au 15 décembre 2021) : Depuis septembre 2021, un directeur général par intérim est à la tête de notre établissement. Bien que la direction générale ait maintenu le cap relativement à notre plan d'action en EDI, les défis de gouvernance ont dû être priorisés. D'autre part, les consignes sanitaires et les nouvelles habitudes liées à la pandémie de Covid-19, au télétravail et aux études à distance ont représenté un obstacle à la mobilisation de notre communauté.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) : 3.1 Mettre à jour le plan d'action spécifique à l'Axe 5 du plan stratégique, lequel vise à augmenter la proportion de femmes à Polytechnique et en génie (Q1 2023). 3.2 Rencontrer les directions des départements pour les aider à incorporer les bonnes pratiques recommandées par le projet « Innover pour recruter » dans leurs plans triennaux de développement (2023). 3.4 Notre page web sur l'ÉDI sera mise à jour et bonifiée (Q3 2022). 3.5 Nous prévoyons également revoir et proposer du nouveau contenu pour alimenter la page « Femmes et génie » (Q4 2022-Q1 2023). 3.6 Nous sommes actuellement en train d'élaborer un plan de communication en matière d'ÉDI ainsi qu'un calendrier d'activités ÉDI pour l'année scolaire 2022-2023 (Q4 2022). 3.7 Nous continuerons d'offrir la possibilité à nos professeures et maitres d'enseignement de s'inscrire à des programmes de développement professionnel pour renforcer leur leadership au sein de l'institution. 3.8 Continuer à fournir des mesures d'adaptation et sensibiliser la communauté pour garantir l'égalité des chances et assurer la saine progression de carrière des professeur(e)s en situation de handicap (2023). 3.9 Amélioration continue. 3.10 Nous continuerons à offrir le soutien nécessaire aux professeur(e)s ne parlant pas français à leur arrivée à Polytechnique, à faciliter leur intégration et leur progression de carrière (en continu). 3.11 Un sondage sur l'ÉDI auprès de la population étudiante sera développé d'ici la fin de l'année 2022.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'ÉDI du PCRC a-t-il servi à réaliser cet objectif principal? Non

Décrivez brièvement l'objectif principal 4 SMART : Intégrer les considérations d'équité et de diversité dans le cadre institutionnel pour l'attribution des chaires, le recrutement et les nominations, en se fondant sur les meilleurs pratiques.

Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) : Les cibles de

représentativité peuvent créer un malaise, voire une résistance, chez certaines personnes. Celles qui n'appartiennent pas à un groupe désigné peuvent se sentir exclues des concours à venir (en vue de l'atteinte des nouvelles cibles de 2029) et celles qui en font partie peuvent hésiter à postuler ou à s'auto-identifier, par crainte d'être stigmatisées. Le mépris ou l'incompréhension du bien-fondé des mesures d'équité peut avoir un impact potentiellement négatif sur le climat de travail (ressentiment/animosité, manque de collaboration, micro-agressions, etc.).

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles : 4.1 Formation de comités d'évaluation et de recrutement plus inclusifs et plus diversifiés ; 4.2 Développement d'une formation sur les biais inconscients destinée aux membres du corps professoral ; 4.3 Rédaction d'un rapport expliquant les décisions prises relativement à la sélection des candidat(e)s à une CRC et documentation des éléments pris en compte au regard des critères ÉDI.

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative : 100% des membres des comités impliqués dans l'attribution des CRC (membres du comité départemental de recrutement CRC, membres du comité de sélection CRC et membres de l'Assemblée de direction) ont suivi la formation sur les préjugés involontaires dans l'évaluation par les pairs du SPIIÉ ou la formation sur les biais inconscients dans le recrutement de Polytechnique. 11 CRC (6 renouvellements et 5 nouvelles candidatures) ont été attribuées selon la procédure de sélection et d'attribution des CRC développée en 2018 et amendée en 2021 qui vise à assurer la transparence et l'équité dans le processus de sélection des personnes candidates à une CRC.

Progrès ou résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport (15 décembre 2020 au 15 décembre 2021) : 4.1 Complété - La composition des comités de sélection CRC est diversifiée et inclut systématiquement la présence d'au moins une femme, une personne issue d'un groupe désigné et une agente en matière d'ÉDI (voir rapport 2019-2020). 4.2 Complété - Nous avons développé deux modules de formation destinés aux membres du corps professoral sur les concepts clés en matière d'ÉDI et l'impact des biais inconscients sur le recrutement. 4.3 Complété - Un rapport détaillé expliquant la nomination des personnes candidates à une CRC est rédigé au terme de chaque processus de sélection. Notre procédure de sélection et d'attribution des CRC élaborée en 2018 a été amendée en octobre 2021 pour assurer la transparence et l'équité dans le processus de sélection des personnes candidates à une CRC.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport (15 décembre 2020 au 15 décembre 2021) : Certaines personnes sont sursollicitées pour participer à des comités de sélection, particulièrement les femmes, ce qui implique une charge de travail supplémentaire qui n'est pas toujours reconnue. Malgré nos efforts pour respecter la vie privée, certaines personnes hésitent à s'auto-identifier comme appartenant à un groupe désigné ou à postuler pour une CRC en tant que telles.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) : 4.1 Nous envisageons d'adapter les pratiques recommandées pour le recrutement de personnes candidates à une CRC pour

les embauches de professeur(e)s à Polytechnique (2023). 4.2 Traduction de la formation vers l'anglais pour les membres du corps professoral qui sont moins à l'aise en français (2022). 4.3 Nous continuons à utiliser le mécanisme que nous avons en place (en continu).

Le financement provenant de l'allocation relative à l'ÉDI du PCRC a-t-il servi à réaliser cet objectif principal? Non

Décrivez brièvement l'objectif principal 5 SMART : Maximiser le nombre de titulaires de CRC qui choisissent de s'auto-identifier.

Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) : Certaines personnes ne se reconnaissent pas dans les définitions des groupes désignés ou craignent d'être stigmatisées (elles veulent se voir attribuer une CRC en reconnaissance de leurs réalisations et non parce qu'elles appartiennent à un groupe sous-représenté).

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles : 5.1 Apporter des modifications aux formulaires d'auto-identification afin de les rendre conformes aux meilleures pratiques ; 5.2 Inviter les membres du corps professoral à remplir le formulaire d'auto-identification du service des ressources humaines de Polytechnique ; 5.3 Informer les titulaires de CRC et les personnes candidates sur le processus d'auto-identification en expliquant l'importance du processus et le respect de la vie privée.

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative : Indicateurs identifiés : 5.1 Formulaire modifié ; 5.2 Courriel envoyé et proportion de formulaires d'auto-identification complétés ; 5.3 Proportion de formulaires d'auto-identification complétés. 100% des titulaires de CRC ont rempli un formulaire d'auto-identification en date du 15 décembre 2021.

Progrès ou résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport (15 décembre 2020 au 15 décembre 2021) : 5.1 Complété - Voir rapport 2018. 5.2 Complété - Au moment de l'embauche, le Service des ressources humaines invite toutes les nouvelles personnes à remplir un formulaire déclaration volontaire. 5.3 Complété - Voir rapport 2018.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport (15 décembre 2020 au 15 décembre 2021) : La principale difficulté est de convaincre les gens du bien-fondé de l'auto-identification.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) : 5.1 et 5.2 Dans le cadre de l'implantation d'un nouveau système de gestion des candidatures qui sera déployé en 2023, le SRH a mis à jour le formulaire d'auto-déclaration pour le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE). Les personnes candidates internes et externes seront invitées à remplir ce formulaire dès la postulation à un emploi. Par ailleurs, le formulaire d'auto-déclaration sera disponible en libre-service sur le portail employé du système des données

ressources humaines au cours de l'année 2023. Une campagne auprès du personnel sera effectuée lors de mise en service pour mettre à jour les données en lien avec le PAÉE.

Le financement provenant de l'allocation relative à l'ÉDI du PCRC a-t-il servi à réaliser cet objectif principal? Non

Décrivez brièvement l'objectif principal 6 SMART : Établir un mécanisme transparent de gestion des plaintes à l'égard des manquements aux principes d'ÉDI de la part des titulaires de CRC.

Veuillez fournir une description de haut niveau des obstacles systémiques (p. ex. résumez quels sont les obstacles et comment on les a identifiés) : Nous n'avions pas de mécanisme ou de procédure établie pour la réception et la gestion des doléances de nature systémique en matière d'ÉDI.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles : 6.1 Élaborer, mettre en œuvre et améliorer de façon continue un mécanisme de traitement des plaintes en matière d'ÉDI ; 6.2 Faire connaitre ce mécanisme aux personnes concernées.

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative : Les indicateurs identifiés sont : 6.1 Procédure rédigée et adoptée ; 6.2 1) courriel d'information envoyé aux titulaires de CRC, aux directions des départements et aux instances concernées ; 2) Mécanisme de réception et de gestion des plaintes diffusé sur le site web des CRC de Polytechnique. Aucune plainte reçue de la part de titulaires de CRC depuis décembre 2018.

Progrès ou résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport (15 décembre 2020 au 15 décembre 2021) : 6.1 Complété - Un mécanisme pour loger une plainte a été mis en place et détaillé dans la procédure de sélection et d'attribution des CRC. De plus, la nouvelle Politique institutionnelle en matière d'ÉDI prévoit la création d'un mécanisme de demande d'amélioration organisationnelle susceptible de favoriser le bien-être collectif et l'ÉDI au sein de l'établissement. Ce mécanisme est accessible à toute la communauté. Les suggestions sont documentées et anonymisées avant d'être soumises au Conseil d'orientation ÉDI sur une base régulière qui peut en tenir compte dans le développement de plans d'action. Une rétroaction est également prévue vers la personne demanderesse concernant les constatations et suivis effectués ainsi que pour la diriger vers les mécanismes et ressources existants, le cas échéant. 6.2 Complété – Voir rapport 2019-2020.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport (15 décembre 2020 au 15 décembre 2021) : Faire connaitre les recours existants pour le traitement des plaintes en matière d'ÉDI.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) : 6.1. et 6.2 Communiquer à la communauté les recours existants pour les plaintes individuelles et les dispositifs pour les

demandes d'amélioration organisationnelles en matière d'ÉDI et les rendre disponibles sur notre page web ÉDI (Q4 2022).

Le financement provenant de l'allocation relative à l'ÉDI du PCRC a-t-il servi à réaliser cet objectif principal? Non

Plan d'action en matière d'ÉDI de Polytechnique aux fins du PCRC – Objectifs principaux supplémentaires (s'il y a lieu)

Partie B – Défis et possibilités

1. Défis et possibilités

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis et les possibilités ou réussites découlant de la mise en application du plan d'action en matière d'ÉDI ainsi que les pratiques exemplaires découvertes à ce jour. Si la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur la mise en application du plan d'action de l'établissement, veuillez indiquer comment ci-dessous. Comment l'établissement s'y est-il pris ou s'y prendra-t-il pour relever ces défis et tirer parti de ces possibilités?

Nos ressources humaines en ÉDI sont en nombre limité pour traiter toutes les questions en lien avec ces dossiers au sein de l'établissement. La gestion du changement et le travail en ÉDI plus spécifiquement exigent une collaboration transversale, un leadership engagé et une vision à long terme qui ne peuvent pas porter fruit sans que des conditions propices soient mises en place.
En raison de notre contexte en tant qu'université d'ingénierie, le bassin de candidatures féminines demeure restreint et continue de représenter un défi important pour Polytechnique. Les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes LGBTQ2+ sont également sous-représentées dans les domaines des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM). Ces enjeux nécessitent des stratégies et actions ciblées.
De plus, en tant qu'université francophone, la langue représente une barrière non négligeable pour les personnes en provenance de pays non francophones, ce qui limite notre bassin de recrutement. D'autre part, étant donné qu'une grande partie de notre personnel enseignant doit détenir un permis d'exercice de l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ), ceci pose un défi pour recruter des personnes avec des diplômes qui ne sont pas reconnus par l'OIQ et qui doivent se soumettre à plusieurs examens.
Par ailleurs, la pandémie a chamboulé les priorités de la direction et ralenti l'avancement des travaux en lien avec le dossier ÉDI (notamment la tenue d'activités/événements de sensibilisation), ainsi que le déploiement du plan d'action.

Possibilités : Au cours des dernières années, nous avons observé une ouverture et un intérêt grandissants aux questions et enjeux d'ÉDI de la part des membres de la communauté et du corps professoral. Nombreux sont les gens qui se positionnent comme des allié(e)s et qui manifestent leur désir de s'éduquer et en apprendre plus. L'adoption de notre première politique institutionnelle en matière d'ÉDI plus tôt cette année est la

preuve de l'engagement de notre direction et instances décisionnelles envers l'ÉDI, qui ont demandé et ratifié des engagements ambitieux et inspirants pour notre communauté. Nous avons observé une plus grande diversité parmi les nouvelles embauches de membres du corps professoral au cours des dernières années. Plusieurs mesures mises initialement en place pour les CRC sont graduellement adoptées plus largement.

Partie C – Rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'ÉDI non mentionnés à la section A

Étant donné qu'aucune allocation relative à l'équité, la diversité et l'inclusion n'a été versée en 2021-2022, nous vous demandons d'ignorer les parties du rapport sur l'allocation pour cet exercice seulement.

Partie D – Obtention de la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés

Décrivez comment l'établissement a obtenu la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment il les a fait participer à la détermination et à la mise en œuvre de modifications et d'ajustements, le cas échéant. Par exemple, comment a-t-on recueilli des observations quant à la capacité des mesures adoptées de créer un milieu de recherche plus inclusif pour les titulaires de chaire de groupes sous-représentés? Comment a-t-on tenu compte de l'intersectionnalité pendant la conception et la mise en application du plan (le cas échéant)? A-t-on constaté de nouvelles lacunes? Comment continuera-t-on à obtenir la participation active de personnes de groupes sous-représentés?

Les membres de groupes sous-représentés ont fait partie intégrante des comités en lien avec l'ÉDI, à savoir : Groupe de travail sur la politique en matière d'ÉDI ; Groupe de réflexion pour le développement de la formation sur l'impact des biais inconscients sur le recrutement ; Groupe de réflexion du projet de révision des pratiques de recrutement professoral « Innover pour recruter » ; Comités de sélection pour les CRC, etc. Des membres des groupes sous-représentés ont également été consulté(e)s lors du sondage sur l'appui offert aux titulaires de CRC (2018) ; l'étude réalisée par une consultante externe (2019) ; l'amendement de la procédure pour la sélection et l'attribution des CRC (2021) ; le sondage auprès du personnel sur les perceptions à l'égard de l'inclusion à Polytechnique ; et les consultations à la communauté en lien avec la politique en matière d'ÉDI : à cet effet, des groupes de discussion ont été organisés en 2021 avec des étudiant(e)s de 1er, 2e et 3e cycles ; des personnes directrices, cadres et professionnelles ; et des membres du personnel de recherche ; du personnel enseignant ; et du personnel de bureau, technique et métier.

Partie E – Efforts en vue d'éliminer les obstacles systémiques de manière plus générale au sein de l'établissement

Décrivez brièvement les initiatives en matière d'ÉDI en cours à l'établissement (de portée plus large que celles qui sont reliées au PCRC) qui sont susceptibles d'éliminer les obstacles systémiques et de favoriser un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif. Par exemple, y a-t-il des initiatives en cours qui soulignent l'importance de l'ÉDI pour l'excellence en recherche? Offre-t-on d'autres formations au corps professoral en général? Y a-t-il des initiatives qui ont pour but d'améliorer le climat sur le campus? Veuillez fournir des hyperliens dans la mesure du possible. Les données mettent en contexte les efforts déployés par l'établissement en vue d'éliminer les obstacles qui nuisent à l'ÉDI au sein du PCRC (limite de 4 080 caractères)

En décembre 2021, le groupe de travail mandaté pour l'élaboration d'une politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion a finalisé ses travaux. L'objectif visé par la politique ÉDI était de formaliser notre engagement à offrir aux membres de notre communauté un milieu d'études, de travail et de vie sain, respectueux et sécuritaire qui valorise et célèbre la diversité et l'inclusion dans ses activités. Le groupe de travail était composé de membres de différents services et secteurs, incluant des membres du personnel, du corps enseignant et des associations étudiantes, alimenté par des consultations à la communauté de Polytechnique. La politique est constituée de 5 principes directeurs affirmant l'engagement de Polytechnique envers l'ÉDI, accompagnés de 11 objectifs concrets permettant de poser un cadre pour un futur plan d'action institutionnel. La politique prévoit également la création d'une nouvelle structure de gouvernance ÉDI à deux niveaux : 1) Conseil d'orientation ÉDI (qui aura pour mandat de déterminer les priorités annuelles et développer un plan d'action institutionnel) et 2) Groupe de travail ÉDI (chargé de la mise en œuvre des activités qui découleront du plan d'action institutionnel. Une campagne de communication et de promotion sera effectuée auprès de la communauté à la rentrée (Q4 2022).

Polytechnique Montréal, en tant qu'université à vocation technologique, est particulièrement sensible à l'avancement des femmes dans un domaine traditionnellement masculin. En 2020, nous avons franchi un cap historique en diplômant 30,2% de femmes au baccalauréat en ingénierie, dix ans avant l'objectif « 30 en 30 » d'Ingénieurs Canada, qui vise à ce que 30% des nouveaux membres de la profession soient des femmes en 2030. L'atteinte de cet objectif est le fruit de plus de 20 ans d'efforts de sensibilisation en collaboration avec les parties prenantes du milieu, se traduisant par des initiatives telles que des activités d'éveil aux sciences données en classe, des camps scientifiques, des programmes de mentorat, des concours, des ateliers, des conférences, des bourses d'études et la mise en lumière de modèles inspirants de femmes qui se réalisent dans des carrières technologiques.

En juin 2021, Polytechnique Montréal a été sélectionnée par l'Agence universitaire de la francophonie (AUF) pour représenter les Amériques au sein du consortium international pour l'égalité femmes-hommes, réunissant 11 universités choisies par concours sur cinq continents. Cette communauté de pratique a pour but de créer des liens entre des universités qui s'engagent activement pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur leur campus.