Canada Research Chairs Chaires de recherche du Canada

Canada

TABLE DES MATIÈRES

Vous pouvez remplir les sections une par une en sélectionnant chaque fois celle qui vous intéresse à partir de la table des matières. À la fin de chacune des sections, vous serez redirigé à la table des matières où vous pourrez sélectionner une autre section à remplir ou à relire. Vous pouvez aussi remplir le rapport au complet, sans revenir à la table des matières entre les différentes sections, en sélectionnant l'option « Remplir le rapport au complet ».

Soumettre et quitter

Remarque importante
(Une fois que vous aurez lu l'énoncé ci-dessous, cliquez sur le cercle qui l'accompagne.)

Veuillez noter que l'information que vous saisissez dans votre rapport n'est enregistrée qu'une fois que vous cliquez sur le bouton « Enregistrer et poursuivre » au bas de la page. Si vous utilisez les boutons de navigation du navigateur ou le bouton « Continuer plus tard » au bas de la page, l'information saisie dans la page **ne sera pas enregistrée** . Si, après avoir cliqué sur « Enregistrer et poursuivre », vous obtenez le message « Il y a des erreurs sur cette page » en rouge vers le haut de la page, c'est qu'au moins un des champs n'a pas été rempli. En pareille situation, les mots « La réponse est incomplète » figureront en rouge en dessous du champ vide.

Il est obligatoire de faire rapport sur 1) le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement aux fins du Programme des chaires de recherche du Canadaet 2)l'allocation de 50000$ relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Votre établissement doit soumettre le rapport avant la date limite précisée par le programme, et le rapport doit porter sur la période indiquée par le programme.

Tout établissement doit afficher la plus récente version de son plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses pages Web portant sur la reddition de comptes à la population.

Chaque année, l'établissement doit afficher publiquement un exemplaire du présent rapport dans ses pages Web portant sur la reddition de comptes à la population dans les sept jours ouvrables suivant la date limite de soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements. Le Secrétariat examinera le rapport annuel et le transmettra au comité d'examen externe en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les membres de ce comité se réunissent tous les deux ou trois ans pour évaluer les progrès réalisés par rapport à l'amélioration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'établissement et pour fournir un contexte pour les versions ultérieures du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.Les chiffres inférieurs à cinq (5) en ce qui concerne la représentation des personnes provenant de groupes sous-représentés parmi les chaires de recherche et toutes autres caractéristiques identifiantes doivent être éliminés de vos plans et rapports avant publication. Il s'agit d'une exigence de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Il faut remplir toutes les sections du formulaire (sauf indication contraire).

Coordonnées

Veuillez remplir les champs ci-dessous.

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

Lien menant au rapport d'étape relatif au plan d'action en matière d'EDI et au rapport concernant l'allocation relative à l'EDI :

https://www.polymtl.ca/recherche/crc

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

Oui

PARTIE A – Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion – Rapport sur les analyses des objectifs principaux, les obstacles systémiques, les objectifs et les indicateurs

Date du plan d'action le plus récent (p. ex. la dernière révision du plan public) :

09/27/2019

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

Satisfait aux exigences

Nom de la personne représentante de niveau de vice-président responsable d'assurer la mise en application du plan :

Annie Ross

Pour la préparation de leur plan d'action, les établissements devaient réaliser ce qui suit : 1) un examen des pratiques d'embauche, 2) un examen comparatif et 3) une analyse du contexte (voir les exigences du programme ici). Ces examens ont été exigés pour cerner les obstacles systémiques ou les défis particuliers auxquels font face les personnes appartenant aux groupes sous-représentés (p.ex. les femmes et minorités de genre, les personnes handicapées, les Autochtones et individus racisés et les personnes 2SLGBTQIA+) au sein de leurs établissements respectifs. Les établissements devaient ensuite prendre des mesures et se fixer des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) clés pour y remédier.

Indiquez ce que sont les objectifs principaux de votre établissement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (pas plus de six), tels qu'ils sont décrits dans la version la plus récente de votre plan d'action, ainsi que les obstacles systémiques/défis auxquels ces objectifs sont censés remédier. Veuillez noter que les objectifs doivent être SMART et doivent comprendre une stratégie de mesure. Dressez la liste des mesures et des indicateurs correspondants (tels qu'ils sont décrits dans le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de votre établissement) pour chacun des objectifs, puis indiquez : a) les progrès réalisés pendant la période visée par le rapport, b) les mesures prises (jusqu'à six) et comment celles-ci ont progressé, c) les données recueillies et d) les indicateurs qui ont servi à évaluer les résultats et les impacts des mesures. Veuillez noter que les indicateurs peuvent être quantitatifs et qualitatifs et doivent être spécifiques. Décrivez les prochaines étapes et utilisez la zone contextuelle réservée à l'information supplémentaire pour fournir d'autres détails (p. ex. un changement d'orientation, les obstacles, les leçons retenues, etc.) pour chacun des objectifs. Si votre institution n'a pas encore préparé ou reçu une évaluation formelle de son plan d'action EDI PCRC (institutions avec moins de 5 chaires), la section A est optionnelle.

Objectif principal 1

Décrivez brièvement l'objectif principal 1 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Accroître le recrutement de personnes issues des groupes désignés dans le corps professoral par un processus de recrutement proactif en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

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

En raison de notre contexte en tant qu'université d'ingénierie, le bassin de candidatures féminines à des postes professoraux demeure restreint et continue de représenter un défi 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. Par ailleurs, les exigences pour les postes professoraux 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'Ordre des ingénieurs du Québec, etc.) font en sorte de complexifier l'embauche. À cela, il faut ajouter l'incidence des biais inconscients qui persistent dans les pratiques de recrutement. La culture organisationnelle est en train de changer tranquillement, mais elle est encore très axée sur des indicateurs restreints de performance et de qualité. Ceci rend difficile l'inclusion de profils dits "atypiques" ou non-linéaires parmi les candidatures à des postes de professeur·e. Finalement, les processus de recrutement sont effectués de façon autonome par les départements de génie, ce qui engendre une variabilité dans les pratiques.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Révision des affichages de poste (titulaires de CRC et membres du corps professoral)	Terminé
Mesure correspondante 2	Mise en place d'un processus de recrutement proactif qui intègre l'ÉDI afin d'attirer une plus grande diversité de candidatures	En cours
Mesure correspondante 3	Développement d'un guide de bonnes pratiques ÉDI pour le recrutement professoral	En cours
Mesure correspondante 4	Élaboration d'une formation interne pour minimiser l'incidence des biais inconscients dans le recrutement	Terminé
Mesure correspondante 5	N/A	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	N/A	Pas encore commencé

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

1. Canevas d'affichage de postes standardisé 2. Identification et déploiement de bonnes pratiques en matière d'ÉDI 3. Guide de bonnes pratiques à l'intention des comités de sélection développé 4. Modules de formation élaborés

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

1. De concert avec le service des ressources humaines, le Bureau des affaires professorales et les sept départements de génie, un canevas d'offre d'emploi standardisé a été adopté par l'Assemblée de direction. Ce canevas met l'accent sur le milieu de vie inclusif et ouvert de Polytechnique et est utilisé pour l'ensemble des offres d'emploi de Polytechnique, incluant les postes professoraux. 2. Dans le cadre du projet « Innover pour recruter », nous avons créé un groupe de réflexion et collaboré avec une firme externe pour accompagner nos départements de génie dans l'identification et 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. Entre 2018 et 2022, le nombre de femmes titulaires de CRC est passé de moins de 5 titulaires (nombre exact non divulgué pour respecter la vie privée) à 8 titulaires (36%) pour 22 chaires actives (au 15 décembre 2022). 3. Un nouveau guide de bonnes pratiques de recrutement en matière d'ÉDI destiné spécifiquement aux membres du corps professoral est en cours d'élaboration. 4. Nous avons développé une formation sur l'impact des biais inconscients dans l'évaluation et la sélection des candidatures, en collaboration avec un groupe de travail interne. 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. Elle a été diffusée largement auprès du corps professoral le 1 juin 2022.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Manque de ressources humaines (notamment en ÉDI et en dotation) pour développer des outils et accompagner les comités de recrutement professoral dans les sept départements.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

1. Nous continuerons à veiller à ce que les descriptions de poste 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) 2. Nous souhaitons aller à la rencontre des membres du corps professoral dans leurs assemblées départementales afin de favoriser la diffusion des outils développés dans le cadre du projet "Innover pour recruter" (Q4 2023-Q1 2024) 3. Nous présenterons et transmettrons le guide de bonnes pratiques aux directions des sept départements de génie. (Q4 2023) 4. Des rappels pour suivre la formation seront réitérés. Nous prévoyons effectuer une traduction de la formation vers l'anglais (Q1 2024). Par ailleurs, le contenu sera adapté à deux autres publics cibles : les gestionnaires (Q2 2023) et la communauté étudiante de Polytechnique Montréal (Q4 2023).

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Oui

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

39269

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Les fonds ont été utilisés pour retenir les services d'une firme-conseil spécialisée en ÉDI pour organiser, au cours de 2022, des ateliers de travail et de sensibilisation destinés aux membres du corps professoral participant à des processus de recrutement. Elle a également servi pour l'achat d'un logiciel pour la conception de la formation sur les biais inconscients.

Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion
Veuillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)

Avez-vous d'autres objectifs principaux à ajouter?

Oui

Objectif principal 2

Décrivez brièvement l'objectif principal 2 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Offrir un soutien équitable aux titulaires de CRC à travers l'ensemble des départements.

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

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. 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. Les professeur·e·s peuvent avoir une charge de travail importante et ressentir de la pression (pendant et) suite à la prise d'un congé 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. Par ailleurs, 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.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Accompagnement personnalisé et accommodements offerts 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).	Terminé
Mesure correspondante 2	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.	Terminé
Mesure correspondante 3	Sensibilisation de l'association syndicale des professeur·e·s, des départements de génie et de la direction sur les enjeux entourant les interruptions et ralentissements de carrière.	En cours
Mesure correspondante 4	S.O.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	S.O.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	S.O.	Pas encore commencé

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

1. Nombre de démarches d'accompagnement et d'accommodement effectuées 2. Nombre et type d'interventions pour sensibiliser les membres des comités de sélection CRC 3. Outils de sensibilisation produits ; Recommandations présentées aux instances décisionnelles

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

1. Chaque personne est rencontrée individuellement dans le mois suivant son embauche afin de l'orienter et de faciliter le démarrage de ses activités de recherche selon son profil et ses ambitions. (En continu) 2. 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. D'autre part, une mention relative à l'importance de tenir compte de l'incidence de ces circonstances sur le parcours professionnel des personnes candidates sera inclus dans le guide « Innover pour recruter » à l'intention des comités de sélection. 3. Plusieurs modifications ont été apportées à la convention collective afin de tenir compte de l'impact des congés parentaux sur la progression de carrière. Par exemple, un des articles 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. Un autre article 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.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

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. Par ailleurs, la culture de la recherche reste axée sur les critères traditionnels de productivité et qualité, ce qui peut avoir comme effet de pénaliser les profils aux parcours non-linéaires.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

1. Nous continuerons à rencontrer les nouveaux et nouvelles titulaires de CRC pour les accompagner et répondre à leurs besoins. (En continu) 2. 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) se penche sur la considération objective et équitable des interruptions et ralentissements de carrière dans l'évaluation de dossiers (Q1 2023). 3. Nous poursuivrons nos efforts de sensibilisation auprès des départements et des comités de sélection sur les enjeux entourant les interruptions et ralentissements sur la progression de carrière. (En continu)

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Objectif principal 3

Décrivez brièvement l'objectif principal 3 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

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 et à travers les différents départements et services 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 la collaboration et la diffusion des activités et informations relatives à l'ÉDI.

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Développement de matériel de sensibilisation sur l'importance et la pertinence des enjeux d'ÉDI dans la recherche	En cours
Mesure correspondante 2	Développement d'un site web sur l'ÉDI pour l'ensemble de la communauté	En cours
Mesure correspondante 3	Stratégie de communication sur l'ÉDI (tenue d'événements, promotion des ressources disponibles, engagement de la communauté, etc.)	En cours
Mesure correspondante 4	S.O.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	S.O.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	S.O.	Pas encore commencé

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

1. Outils et ressources rendues disponibles à la communauté de recherche de Polytechnique 2. Site web sur le site de Polytechnique développé 3. Nombre et type d'évènements organisés ; Développement d'outils de sensibilisation

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

1. 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. Un atelier sur l'ÉDI dans les demandes de subventions a été organisé en collaboration avec le Bureau de la recherche et Centre de développement technologique. Par ailleurs, un point récurrent à notre Commission de la recherche a été inclut à l'ordre du jour, afin de permettre aux membres de partager leurs inquiétudes, besoins ou questions relatives à l'ÉDI appliquées à la recherche, et ce, au début de chaque rencontre. 2. Nous continuons de bonifier notre page web ÉDI pour informer les membres de notre communauté des engagements institutionnels et des ressources existantes à Polytechnique pour l'inclusion et la diversité en génie. Nous avons créé un comité mixte, composé de membres du personnel et de la population étudiante, pour proposer des activités de sensibilisation et ce, dans le but de favoriser un campus plus inclusif. De plus, en octobre 2022 nous avons embauché une agente en communication et mobilisation pour l'ÉDI afin de nous aider à organiser des activités et à développer des outils de sensibilisation sur l'ÉDI (p. ex. calendrier ÉDI, textes informatifs dans l'infolettre destinée à la communauté, etc.).

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le roulement de personnel et le peu de ressources allouées au dossier ÉDI au sein de l'équipe des communications a eu un impact sur les synergies et la capacité de collaboration. Par ailleurs, le contexte postpandémique, le télétravail et les études à distance ont représenté un obstacle à la mobilisation de notre communauté.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

1. Nous souhaitons développer une capsule de formation sur l'ÉDI en recherche. (Q2 2024) 2. Nous continuerons de mettre à jour notre page web sur l'ÉDI et d'y déposer les outils de sensibilisation développés. (En continu) 3. Nous continuerons à organiser des activités et des espaces de partage et d'échange pour promouvoir l'inclusion dans les sciences et le génie. (En continu)

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Oui

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal :

4361

Si un montant a été saisi à la question précédente, indiquez à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Embauche d'une personne-ressource (agente en communication et mobilisation pour l'ÉDI) et achat de matériel informatique

Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion
Veuillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif principal :

impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)

Objectif principal 4

Décrivez brièvement l'objectif principal 4 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :

Établir un mécanisme de gestion des plaintes à l'égard des manquements aux principes d'ÉDI pour les titulaires de CRC.

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

Auparavant, 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/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1	Élaborer, mettre en œuvre et améliorer de façon continue un mécanisme de traitement des plaintes en matière d'ÉDI	Terminé
Mesure correspondante 2	Faire connaitre ce mécanisme aux personnes concernées (directions des départements, titulaires de CRC, membres du corps professoral, etc.)	Terminé
Mesure correspondante 3	S.O.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 4	S.O.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 5	S.O.	Pas encore commencé
Mesure correspondante 6	S.O.	Pas encore commencé

Données recueillies et indicateur(s) – peuvent être de nature qualitative et quantitative :

1. Procédure rédigée et adoptée 2. Courriel d'information envoyé aux titulaires de CRC, aux directions des départements et aux instances concernées ; Mécanisme de réception et de gestion des plaintes diffusé sur le site web des CRC de Polytechnique

Résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :

1. Un mécanisme pour loger une plainte a été mis en place et détaillé dans la procédure de sélection et d'attribution des CRC. Aucune plainte de la part de titulaires de CRC n'a été reçue depuis décembre 2018. Par ailleurs, la nouvelle Politique institutionnelle en matière d'ÉDI adoptée par le Conseil d'administration en février 2022 établit un mécanisme de demande d'amélioration organisationnelle pour 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. 2. Notre procédure de sélection et d'attribution des CRC a été présentée à plusieurs instances de notre établissement. Elle est également affichée sur la page web dédiée aux CRC sur le site web de Polytechnique.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Faire connaitre les recours existants pour le traitement des plaintes en matière d'ÉDI.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

1. Mettre en place un conseil d'orientation institutionnel pour traiter les demandes d'amélioration organisationnelles en matière d'ÉDI reçues. (Q2 2023) 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. (Q2 2023)

Le financement provenant de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada a-t-il servi à réaliser cet objectif principal?

Non

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Objectif principal 5

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1		Pas encore commencé
Mesure correspondante 2		Pas encore commencé
Mesure correspondante 3		Pas encore commencé
Mesure correspondante 4		Pas encore commencé
Mesure correspondante 5		Pas encore commencé
Mesure correspondante 6		Pas encore commencé

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Objectif principal 6

Mesures correspondantes adoptées/qui seront adoptées pour remédier aux obstacles :

	Si vous n'avez pas de mesure à rapporter, veuillez indiquer 'S.O' dans le champ de réponse.	Progrès de l'action
Mesure correspondante 1		Pas encore commencé
Mesure correspondante 2		Pas encore commencé
Mesure correspondante 3		Pas encore commencé
Mesure correspondante 4		Pas encore commencé
Mesure correspondante 5		Pas encore commencé
Mesure correspondante 6		Pas encore commencé

Si la réponse à la question précédente est « oui », indiquez quelle partie du financement a été consacrée à cet objectif principal et à quoi les fonds ont été consacrés au juste.

Partie B: Défis et Possibilités

Défis

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diverstié et d'inclusion. 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? (limite de 5100 caractères):

Nos ressources humaines en ÉDI sont en nombre limité pour traiter toutes les questions en lien avec ces dossiers au sein de l'établissement. Présentement, nous comptons avec une seule personne conseillère en ÉDI à temps plein dans tout l'établissement. Si bien la culture organisationnelle est en train de changer tranquillement, elle est encore très axée sur des indicateurs restreints de performance et de qualité. Ceci rend difficile l'inclusion de profils dits "atypiques" ou non-linéaires, notamment parmi le corps professoral. 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.

Possibilités

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les possibilités ou réussites qui découlent de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que les pratiques exemplaires découvertes à ce jour. (limite de 5100 caractères):

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. De nombreuses personnes se positionnent comme des alliées et manifestent leur désir de s'éduquer et de s'impliquer pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans leurs milieux respectifs. Ainsi, plusieurs mesures mises initialement en place pour les CRC ont été graduellement adoptées plus largement. Par exemple, la révision de nos critères de sélection pour des postes professoraux et l'introduction de nouvelles pratiques de recrutement permettra d'améliorer la diversité dans le corps professoral dans son ensemble. L'adoption de notre première politique institutionnelle en matière d'ÉDI en février 2022 est la preuve de l'engagement de notre direction et instances décisionnelles envers l'EDI, qui ont demandé et ratifié des engagements ambitieux et inspirants pour notre communauté.

Partie C: Rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion non mentionnés à la partie A

Instructions :

- Établissements disposant d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour rapporter les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion qui ne sont pas mentionnés à la section A.
- Établissements ne disposant pas d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour rapporter les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.
- Si vous n'avez pas reçu une allocation relative à l'EDI durant l'année visée par le rapport, s'il vous plaît laisser cette section vide.

Objectifs associés à la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion de l'établissement

Tableau C1. Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 1

Indiquez l'objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

Retenir les services d'une firme-conseil spécialisée en ÉDI pour organiser des ateliers de réflexion destinés aux membres du corps professoral sur l'adoption de pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à différentes étapes du processus de dotation.

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.

Consultants embauchés ; Groupe de réflexion interne mis sur pied ; Nombre d'ateliers de sensibilisation organisés ; Outils de référence développés

Progrès : décrivez les résultats observés, y compris les résultats des indicateurs et les impacts. Veuillez inclure les échéanciers (dates de début et de fin).

Cette subvention nous a permis de collaborer, pour un deuxième mandat, avec une firme-conseil spécialisée en ÉDI pour guider nos efforts d'amélioration de nos pratiques de recrutement. Un groupe de réflexion interdépartemental a été créé pour soutenir et outiller les directions des départements et les comités de sélection/recrutement dans l'adaptation et l'opérationnalisation des solutions préconisées. Le groupe était composé de personnes représentantes de quatre des sept départements de génie, du Service des ressources humaines et de la conseillère ÉDI. Les membres avaient pour mandat d'effectuer un suivi auprès de leur direction ou assemblée départementale respective et de promouvoir ces bonnes pratiques au sein des comités de sélection/évaluation/recrutement auxquels ils et elles participent. Les outils en cours de développement (guide de bonnes pratiques et la boite à outils qui l'accompagne) sont le fruit d'un travail collaboratif soutenu. Cinq ateliers de travail ont été organisés entre mars et décembre 2022 sur les sujets suivants : - Description de poste : Rédiger la description d'emploi dans le gabarit d'affichage de poste en utilisant 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 - Diffusion de l'affichage : Solliciter personnellement les personnes issues des groupes sous-représentés et tisser des liens avec les associations pro-diversité en STIM - Comités de recrutement : Former des comités de sélection permanents, diversifiés et sensibilisés à l'ÉDI et aux biais inconscients dans l'évaluation par les pairs - Évaluation des candidatures : Viser une représentation suffisante de candidatures qualifiées issues des GSR dans les listes longues et courtes ; Tenir compte de l'incidence des ralentissements et interruptions de carrière de manière équitable ; Adopter un processus de dotation structuré pour assurer une application uniforme et un traitement équitable des personnes candidates

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	39269
Fonds totaux dépensés :	

Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion
Veuillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)

Veuillez fournir un résumé de haut niveau de l'utilisation de l'allocation.

Dans le cadre du projet « Innover pour recruter », nous avons retenu les services d'une firme-conseil en ÉDI pour accompagner les départements dans l'opérationnalisation des solutions prometteuses pour attirer et retenir une plus grande diversité de talents au sein de notre corps professoral. Plus précisément, cette subvention a permis de : - Mener une analyse des pratiques actuelles en ce qui a trait au recrutement professoral - Identifier des stratégies pour un recrutement proactif en matière d'ÉDI et s'assurer que les solutions préconisées répondent aux besoins de Polytechnique et qu'elles sont adaptées à la réalité des départements. - Organiser, en collaboration avec la conseillère ÉDI, des ateliers de travail autour des différentes étapes du processus de recrutement professoral - Développer des outils de référence et un guide de bonnes pratiques à l'intention des comités de sélection

Avez-vous d'autres objectifs à ajouter?

Oui

Partie C: Rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion non mentionnés à la partie A

Objectifs supplémentaires (s'il y a lieu)

Tableau C1. Veuillez fournir de l'information sur les objectifs associés à la demande d'allocation de votre établissement, y compris sur le financement et les échéanciers, pour la période visée par le rapport.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 2

Indiquez l'objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

Embauche d'une personne-ressource pour contribuer à la réalisation de projets en matière d'ÉDI.

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, et la manière dont ils sont calculés.

Agente en communication et mobilisation pour l'ÉDI engagée à temps partiel ; Outils de sensibilisation développés

Progrès : décrivez les résultats observés, y compris les résultats des indicateurs et les impacts. Veuillez inclure les échéanciers (dates de début et de fin).

Une nouvelle personne a rejoint l'équipe ÉDI de la Direction de la recherche et l'innovation en octobre 2022. Elle a collaboré dans plusieurs dossiers et à contribué, entre autres, à la bonification de la page web ÉDI, la rédaction de textes informatifs pour l'infolettre, la mise à jour d'un calendrier ÉDI et la planification d'activités et de communications en lien avec l'EDI à être soulignées à Polytechnique durant l'année 2023.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	4361
Fonds totaux dépensés :	

Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion
Veuillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pour la période visée par le rapport :

impact majeur (l'allocation a eu un impact majeur quant aux progrès réalisés)

Veuillez fournir un résumé de haut niveau de l'utilisation de l'allocation.

Cette subvention a permis d'embaucher une personne-ressource additionnelle en ÉDI sous la Direction de la recherche et de l'innovation. La nouvelle agente en communication et mobilisation pour l'ÉDI a pour mandat principal de collaborer avec différents services et partenaires dans l'organisation d'activités de sensibilisation en ÉDI pour la communauté de Polytechnique Montréal.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 3

Indiquez l'objectif ou les objectifs SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) auxquels le financement a été consacré :

Développement d'une formation interne pour comprendre les concepts de base relatifs à l'ÉDI et minimiser l'incidence des biais inconscients dans le recrutement

Indicateur(s) : décrivez les indicateurs, tels qu'ils sont présentés dans la demande d'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et la manière dont ils sont calculés.

Modules de formation développés ; Nombre de personnes ayant suivi la formation

Progrès : décrivez les résultats observés, y compris les résultats des indicateurs et les impacts. Veuillez inclure les échéanciers (dates de début et de fin).

La formation sur l'impact des biais inconscients dans le recrutement a été finalisée en décembre 2021 et présentée à l'Assemblée de direction en janvier 2022. Elle a été diffusée auprès du corps professoral en juin 2022. 124 personnes ont complété la formation. 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 tou·te·s 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). Cette subvention a servi pour acheter un logiciel qui nous permet de développer la formation en interne et donc de l'adapter à nos besoins, notre contexte et à différents publics cibles. Par exemple, nous avons collaboré avec le Service des ressources humaines pour adapter le contenu aux gestionnaires.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif :	638
Fonds totaux dépensés :	

Tableau C2. Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion

Veuillez évaluer l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur la capacité de votre établissement de réaliser cet objectif, tel qu'il est décrit dans la demande, pourla période visée par le rapport :

impact très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

Veuillez fournir un résumé de haut niveau de l'utilisation de l'allocation.

Afin d'outiller les membres du corps professoral sur les bases de l'ÉDI et les bonnes pratiques en matière de recrutement, nous avons développé une formation sur l'impact des biais inconscients dans l'évaluation et la sélection des candidatures, en collaboration avec un groupe de travail interne. 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. Initialement conçue pour le corps professoral, nous souhaitons l'adapter à différents publics de notre communauté et la traduire en anglais.

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 4

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 5

Objectif de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion 6

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 (personnes racisées, Autochtones, personnes en situation d'handicap, femmes, personnes 2SLGBTQIA+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment ont-elles pu 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 informations pour savoir si les mesures mises en œuvre se traduisent par un environnement de recherche plus inclusif aux titulaires de chaires appartenant à des 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? (limite de 10 200 caractères)

Les membres de groupes sous-représentés ont fait partie intégrante de plusieurs comités en lien avec l'ÉDI, p. ex. le Groupe de travail sur la politique en matière d'ÉDI ; le Groupe de réflexion pour le développement de la formation sur l'impact des biais inconscients sur le recrutement ; le Groupe de réflexion « Innover pour recruter » ; le Comité ÉDItorial pour l'organisation d'activités de sensibilisation pour la communauté ; les comités de sélection pour la création et le renouvellement des chaires de recherche à Polytechnique ; etc. Des membres des groupes sous-représentés ont également participé à l'amendement de la procédure pour la sélection et l'attribution des CRC (en 2021) et dans les consultations à la communauté en lien avec la politique en matière d'ÉDI.

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'équité, de diversité et d'inclusion en cours dans l'établissement (de portée plus large que celles qui sont reliées au Programme des chaires de recherche du Canada) 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'équité, de la diversité et de l'inclusion 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, le cas échéant, en utilisant les cases prévues à cet effet ci-dessous (les URL doivent inclure https://). Notez que la collecte de ces données auprès des établissements est une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement de 2006 conclue avec le Programme des chaires de recherche du Canada relativement à une plainte pour violation des droits de la personne ratifiée en 2006. Les données mettent en contexte les efforts déployés par l'établissement en vue d'éliminer les obstacles qui nuisent à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au sein du Programme des chaires de recherche du Canada. (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. La politique a été adoptée par le Conseil d'administration en février 2022. Polytechnique Montréal a été sélectionnée par l'Agence universitaire de la francophonie (AUF) pour représenter les Amériques au sein d'un consortium international pour l'égalité entre les femmes et les hommes (ÉFH), 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'ÉFH sur leur campus. En 2022, nous avons bénéficié de plusieurs séances de sensibilisation et de formation offertes par l'AUF et ses partenaires afin d'approfondir nos connaissances et d'acquérir de nouveaux outils pour favoriser l'ÉFH au sein de notre institution. La participation à ce Consortium a été une belle occasion d'échanger avec des universités de diverses régions du monde, de renforcer davantage l'engagement de notre établissement envers l'égalité de genre et de partager des leçons de notre expérience.

Hyperlien 1:

https://www.polymtl.ca/edi/politique

Hyperlien 2:

https://www.polymtl.ca/edi/agir

Hyperlien 3:

https://www.calameo.com/auf/read/006118391a8cbe3fa6769

Avant de soumettre votre rapport, assurez vous que vos réponses soient complètes. Une fois votre rapport soumis, vous ne serez pas en mesure de le modifier.

Cette information sera transmise au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements dès que vous cliquerez sur « Soumettre ». Vous recevrez par la suite un courriel de confirmation contenant une copie de votre formulaire rempli en format HTML.

Administré conjointement par:

CIHR IRSC NSERC CRSNG SSHRC CRSH