

## PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA (PCRC) RAPPORT SUR LE PLAN D'ACTION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION (ÉDI) DES ÉTABLISSEMENTS ET RAPPORT SUR LES ALLOCATIONS RELATIVES À L'ÉDI

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 ».

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 Canada et 2) l'allocation de 50 000 \$ 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](#). Les chiffres inférieurs à cinq (5) en ce qui concerne la représentation des personnes provenant de groupes sous-représentés parmi les chaires de recherche doivent être éliminés de vos rapports avant publication. Il s'agit d'une exigence de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Chaque année, l'établissement doit également 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.

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

### COORDONNÉES

Veuillez remplir les champs ci-dessous.

Nom de l'établissement : École de technologie supérieure

Nom de la personne-ressource : Alissa Lauriault

Titre du poste : Conseillère en équité, diversité et inclusion

Adresse électronique de l'établissement : [alissa.lauriault@etsmtl.ca](mailto:alissa.lauriault@etsmtl.ca)

Numéro de téléphone de l'établissement : 514 396-8800

Votre établissement dispose-t-il d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada?

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) : 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 : Christian Casanova

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 groupes sous-représentés (p. ex. les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités racisées au sein de leurs établissements respectifs; les établissements devaient ensuite se fixer des objectifs et des mesures SMART (spécifiques, mesurables, adaptés au résultat voulu, réalistes, en temps opportun) 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 (soit celui approuvé par le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements ou celui qui fait actuellement l'objet d'un examen de la part du Secrétariat), 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, 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.

## Objectif principal 1

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

Rendre nos bassins de candidatures plus diversifiés.

*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) :*

La diffusion et l'affichage des postes, notamment pour le recrutement du personnel enseignant, n'arrivent pas à rejoindre suffisamment de femmes, de personnes de minorités visibles, de personnes en situation de handicap et de personnes autochtones.

Cet obstacle a été identifié par l'analyse des pratiques d'embauche basée sur la consultation effectuée en 2019 auprès des titulaires de chaires et sur les constats soulevés par les groupes de discussion sur la place des femmes à l'ÉTS en 2018.

*Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :*

Mesures prévues au plan d'action :

- Élargir la diffusion et le partage des affichages de postes à des lieux (associations, regroupements et organismes professionnels) où les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones sont davantage présents.
- Afficher les mesures de flexibilité proposées par l'employeur (conciliation travail-famille, CPE, accès au centre sportif, programme de transport en commun, etc.) afin d'afficher nos ressources et notre flexibilité destinées notamment aux familles et susceptibles d'être utiles pour les membres de groupes sous-représentés.
- Mettre sur pied une campagne de promotion afin d'inciter les femmes en génie à joindre l'ÉTS comme professeures, étudiantes ou à postuler sur les postes de cadre à l'ÉTS.
- Développer un processus de suivi des étudiants et étudiantes au doctorat et des chercheurs et chercheuses au postdoctorat ayant d'excellents dossiers académiques et membres de groupes sous-représentés afin qu'ils soient mis au courant des postes disponibles et des opportunités d'embauche.

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

Indicateurs prévus au plan d'action :

- Ajout minimal d'un média pour chacun des quatre groupes désignés pour optimiser la diffusion des postes de professeurs et maîtres d'enseignement du cycle 2019-2020.
- Augmentation du nombre de personnes des quatre groupes désignés postulants sur nos concours pour les postes de titulaire de CRC et du personnel enseignant par rapport au cycle d'embauche 2018-2019.
- Augmentation du nombre de candidates postulantes sur nos concours pour les postes de titulaire de CRC et du personnel enseignant par rapport au cycle d'embauche 2018-2019.
- Création d'un programme de suivi en collaboration avec des professeur.es des quatre groupes désignés.

*Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :*

Lors du dernier rapport d'étape, il était mentionné qu'une dizaine de sites web et de réseaux sont régulièrement utilisés pour la diffusion des affichages, dont certains d'entre eux sont dédiés à des candidatures de membres des groupes désignés, et une quinzaine d'autres sites sont utilisés de façon ponctuelle selon les domaines ciblés. Les affichages sont également envoyés aux postdoctorants et postdoctorantes de l'ÉTS. Toutes ces actions ont été maintenues pendant la période visée par le rapport.

Au cours de l'année 2021, l'ÉTS a lancé le programme Femmes de génie qui vise à propulser des personnes récemment diplômées au doctorat vers la carrière professorale par l'obtention de postes de chercheuses institutionnelles. Dans le cadre du concours ouvert en 2021, de nouvelles approches pour intéresser davantage de femmes à soumettre leur candidature ont été expérimentées. La stratégie adoptée comprend des descriptions de postes plus inclusives, un élargissement des réseaux de diffusion, une promotion repensée et l'identification de candidatures à fort potentiel. Le texte de l'affichage a été repensé pour le rendre plus inclusif et mettre davantage de l'avant les actions de l'ÉTS pour la place des femmes en génie. Des mentions de la prise en compte des congés et des interruptions de carrière ainsi que la possibilité d'accommodements en cas de handicap ont été ajoutées. Pour la promotion, l'affichage a été envoyé à une liste de diffusion rejoignant une cinquantaine d'établissements universitaires à l'extérieur du Canada. Le démarchage de candidatures potentielles, notamment celles de femmes doctorantes et postdoctorantes, a également été accentué. Toutes ces actions ont permis d'accroître la proportion de femmes ayant soumis une candidature, les candidatures de femmes ayant atteint la proportion de 52%, plus du double de ce qui est habituellement observé pour l'embauche professorale.

À l'automne 2021, l'ÉTS a également lancé le deuxième concours du programme des Chaires de recherche Marcelle-Gauvreau qui mise sur les capacités de persévérance et de résilience des titulaires. Les critères de ce concours, favorisant l'élargissement de la notion d'excellence, permettent de rejoindre et d'attirer des personnes ayant eu des parcours atypiques. Lors de cet affichage, nous avons également modifié la section relative au programme d'accès à l'égalité en emploi. En plus d'inviter les groupes désignés par le programme d'accès à l'égalité en emploi à soumettre leur candidature, une mention encourageant les personnes de la diversité sexuelle et d'identité de genre à postuler a été ajoutée. Ainsi, bien que les formulaires ne permettent pas l'auto-identification de ce groupe, cette mention annonce l'ouverture et l'engagement de l'ÉTS à son égard.

Ces nouvelles pratiques en matière de description de poste et d'affichage sont maintenant intégrées à l'ensemble des concours pour les postes de professeur.es et de maitres d'enseignement.

Comme indiqué au dernier rapport d'étape, une structure d'analyse des données sur les candidatures reçues a été mise en place. Un tableau de bord tiré des données du système de gestion de candidatures permet d'obtenir des informations sur l'identification à un ou des groupes sous-représentés, la façon dont les personnes candidates ont pris connaissance de l'offre d'emploi ainsi que sur leur statut (citoyenneté ou résidence permanente, permis de travail, résidence à l'étranger). Il est ainsi possible d'avoir un meilleur portrait du bassin de candidatures rejoint par les affichages et d'ajuster les stratégies de promotion. De plus, les affichages et la réception des candidatures pour les postes de titulaires de chaires de recherche du Canada sont maintenant gérés par le même système que pour les postes de professeur.e. Les données sur l'auto-identification des personnes candidates seront donc plus facilement suivies.

Concernant la stratégie de promotion pour inciter les femmes en génie à rejoindre l'ÉTS à titre d'étudiante, enseignante ou cadre, en plus du programme Femmes de génie mentionné précédemment, l'ÉTS déploie le programme G-Change, ayant comme objectif d'inspirer les jeunes femmes de 15 à 19 ans à prendre leur place en STIM. Ce programme a tenu la deuxième édition de son grand événement en octobre 2021. Ouvert à tout le monde, la programmation entièrement féminine vise à présenter les diverses facettes des STIM. Plus de 150 personnes ont assisté à la conférence d'ouverture avec Farah Alibay et 228 élèves ont participé aux activités de la deuxième journée de programmation.

La proportion d'étudiantes continue de progresser. Le taux d'inscription des femmes dans l'ensemble des programmes offerts, tous cycles confondus, était de 16,7% en 2019, 18% en 2020 et 19% en 2021.

L'ÉTS a obtenu en 2021 la certification Bronze de l'organisation La Gouvernance au féminin. Cette démarche incite les organisations à faire une revue des pratiques existantes et l'état des lieux en matière de représentation féminine à tous les échelons. À l'automne 2021, la représentation des femmes à des postes de direction et de supervision était de 44,2% et à la haute direction de 33,3%. Chez les personnes occupant des postes de professionnel(le), la représentation était de 58,2%. Ces taux sont équivalents à ceux de 2020.

#### *Défis relevés pendant la période visée par le rapport :*

Les données tirées du tableau de bord mis en place sur les candidatures reçues ne contiennent que des données à partir de 2020, année où le système de gestion de candidatures a été implanté. Il reste donc difficile de pouvoir comparer les résultats avec les données d'années précédentes, ces données n'ayant pas été colligées de façon systématique et centralisée. Le tableau de bord permet toutefois d'avoir un portrait des défis rencontrés. Les Autochtones et les personnes en situation de handicap sont encore très peu nombreuses à soumettre leur candidature aux postes de professeur.e ou de chercheur.e. La campagne de promotion pour le programme Femmes de génie démontre qu'une approche très ciblée donne de bons résultats. Il faudra voir comment adapter cette stratégie pour les groupes des Autochtones et des personnes en situation de handicap.

Les données concernant la façon dont les personnes candidates ont pris connaissance des offres d'emploi de professeur.e ou chercheur.e permettent d'établir un premier constat sur les sites qui génèrent le plus de candidatures. Malgré l'ajout de sites d'affichage qui ont été identifiés comme permettant de rejoindre des personnes des groupes sous-représentés, ces sites sont très peu cités par les personnes candidates. Les sites plus traditionnels d'affichage sont encore ceux qui génèrent le plus de candidatures. Puisque les réponses à une question telle que « Comment avez-vous pris connaissance de cette offre d'emploi ? » ne sont pas toujours représentatives des multiples facteurs qui mènent les personnes à poser leur candidature, il est encore trop tôt pour conclure que cette mesure d'affichage sur les sites spécialisés n'atteint pas ses objectifs.

#### *Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :*

Les efforts pour accroître les candidatures des femmes, des Autochtones et des personnes en situation de handicap doivent être maintenus, notamment pour les approches ciblées de candidat.es et l'identification de candidatures à haut potentiel.

Le Bureau des affaires professorales entamera à l'hiver 2022 une démarche d'autoévaluation des pratiques d'embauche, d'accueil et d'intégration des personnes en situation de handicap, grâce à un outil

développé par le Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH). La démarche permettra d'identifier les mesures à prioriser et à mettre en œuvre.

*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

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) :*

Favoriser les chances de l'ensemble des candidat(e)s des groupes sous-représentés lors de leur évaluation pour les postes de titulaires de CRC ou aux concours pour les postes de professeur.es.

*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) :*

- Les femmes et les membres des minorités visibles semblent exprimer une difficulté plus grande dans la défense de leur candidature, car ces personnes seraient moins portées à mettre en valeur leurs réussites en recherche (prix, reconnaissance, etc.).
- L'outil d'évaluation des candidatures aux postes de titulaire de CRC intègre des critères particuliers et objectifs, mais ne semble pas permettre une évaluation équitable même si égale pour toutes les candidatures.

Ces obstacles ont été identifiés par l'analyse des pratiques d'embauche et à travers les constats découlant de la consultation auprès des titulaires de chaires en 2019 ainsi que lors des groupes de discussion sur la place des femmes à l'ÉTS en 2018.

*Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :*

Mesures prévues au plan d'action :

- Démystifier le processus d'application au poste de titulaire de chaire et/ou de promotion du statut de professeur.e à un niveau supérieur par la production d'un *Guide pour la présentation des candidatures aux postes de professeur.e, aux évaluations et promotions*
- Offrir une formation obligatoire sur les préjugés inconscients qui sera adressée à l'ensemble du corps professoral et des cadres de l'ÉTS, souvent responsables de promouvoir les projets d'affichage.
- Ajouter des éléments de réflexion dans les outils d'évaluation et de promotion des professeur.es afin d'assurer que les principes de l'ÉDI ont été respectés tout au long du processus.

- Assurer une évaluation équitable, juste et transparente des personnes candidates par l'utilisation d'une grille d'évaluation neutre qui respecte les principes de l'ÉDI. Bonifier la grille actuelle pour inclure des critères suivant les bonnes pratiques d'évaluation telles que proposées par CRC.
- Rendre obligatoire la production d'un rapport écrit à la fin de chaque processus de sélection CRC afin de rendre compte à la haute direction du respect des principes de l'ÉDI et d'assurer la transparence du processus.
- Création d'une boîte à outils pour le comité d'évaluation des CRC comprenant des éléments tels qu'un document sur les pratiques exemplaires, une liste des questions admissibles et inadmissibles, etc.

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

Indicateurs prévus au plan d'action :

- Publication du *Guide pour la présentation des candidatures aux postes de professeur.e, aux évaluations et promotions* et diffusion dans les départements.
- Vérifier l'assistance à la formation sur les préjugés inconscients par la prise des présences.
- Modification des outils d'évaluation des comités de promotion et d'évaluation pour intégrer des phrases ou des questions aux membres évaluateurs sur leur respect de l'ÉDI.
- Modification de la grille d'évaluation des candidatures aux postes de CRC (ex : qualité et portée des projets vs quantité, impact des publications au lieu du nombre, etc.)
- Inclure l'exigence du rapport dans le *Processus de recrutement des CRC*.
- Création d'outils à insérer dans la boîte à outils.

*Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :*

En 2021, 50 personnes ont suivi la formation sur les préjugés inconscients conçue pour l'ÉTS, dont 32 membres du corps professoral ainsi que 15 gestionnaires de l'ÉTS. Ce sont maintenant 173 professeur.es et maitres d'enseignement, une proportion de 65%, qui ont participé à la formation depuis 2019, un gain de 4% depuis le dernier rapport. Le taux de satisfaction reste élevé, toujours à plus de 90% des personnes participantes qui se déclarent satisfaites ou très satisfaites.

La convention collective entre l'ÉTS et l'Association des maitres d'enseignement adoptée en 2021 prévoit maintenant, au même titre que celle pour les professeur.es, de nouvelles dispositions visant à assurer le respect des principes d'ÉDI lors des processus de sélection et d'embauche. Les membres des comités de sélection doivent avoir suivi une formation obligatoire sur les préjugés inconscients, il y a présence d'une représentante du Bureau des affaires professorales pour le respect des principes d'ÉDI et une section est prévue sur le respect des principes ÉDI dans le rapport d'embauche. De plus, l'exigence d'avoir suivi une formation s'applique également aux membres des comités d'évaluation et de promotion.

Au cours de l'année 2021, des fiches-conseils ont été produites par le Bureau des affaires professorales pour les membres des comités de sélection rappelant les bonnes pratiques en recrutement et en ÉDI. Ces fiches sont remises à chaque comité lors du lancement des travaux de sélection. De nouveaux outils d'évaluation ont également été intégrés dans les pratiques des comités de sélection avec la contribution de membres des sous-comités ÉDI, Embauche professorale et Nomination des titulaires de chaire. Une grille d'évaluation, basée sur les compétences recherchées et les exigences inscrites à la description de poste, est proposée à chaque comité. Cette grille est accompagnée d'un tableau détaillant pour chaque

critère d'évaluation des exemples d'éléments pouvant permettre l'évaluation des compétences de la candidature. Cet outil a été conçu dans l'esprit de l'élargissement de la notion d'excellence et en cohérence avec les principes de la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA), dont l'ÉTS est signataire. Lors du concours pour deux postes de titulaires de CRC niveau 1 lancé par l'ÉTS en 2021, l'outil a également été adapté pour accompagner la grille d'évaluation utilisée par les membres du comité d'évaluation. Ainsi, cette action vient bonifier les mesures déjà mises en place dans le cadre des processus de sélection pour les postes de CRC (transmission des lignes directrices en matière d'EDI dans le manuel des personnes évaluatrices, participation de la conseillère ÉDI, section sur le respect des principes d'EDI dans le rapport procès-verbal du comité).

Le plan d'action prévoit la création d'un guide pour la présentation des candidatures aux postes de professeur.e, aux évaluations et promotions. L'Association des maîtres d'enseignement a produit un guide sur le processus de renouvellement et tenu des rencontres sur le sujet. Des travaux de révision des processus d'évaluation et de promotion ont été réalisés par l'Association des professeurs de l'ÉTS (APÉTS) au cours de l'année 2021. Les propositions et recommandations de l'APÉTS seront étudiées par l'administration de l'ÉTS pour une entente en 2022.

*Défis relevés pendant la période visée par le rapport :*

Plusieurs nouveaux outils pour accompagner les comités de sélection ont été développés. L'adoption de ces outils se fait graduellement, leur introduction ayant été présentée comme projet pilote dans le cadre du programme Femmes de génie. Les membres des comités de sélection perçoivent, de façon générale, leur utilisation positivement. Certains besoins d'ajustement ont été notés et un bilan de l'intégration de ces nouveaux outils sera effectué dans la prochaine année. Le besoin de travailler selon une approche de gestion du changement a également été observé. Il sera important de travailler à mieux faire comprendre l'origine de la conception de ces outils et les objectifs poursuivis dans le cadre de cette démarche.

*Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :*

Pour faire le bilan de l'intégration et de l'utilisation des nouveaux outils d'évaluation, des membres des comités de sélection seront consultés après les périodes fortes de recrutement de l'automne 2021 et de l'hiver-printemps 2022.

Parmi les propositions et recommandations découlant des travaux sur les processus d'évaluation et de promotion figure la tenue de séances d'informations. Une première formule de séance d'information sera mise à l'essai au printemps 2022 pour le processus de renouvellement de contrat. Afin de bien prendre en considération les préoccupations pouvant découler de ces processus, le Bureau des affaires professorales prévoit l'envoi d'un sondage auprès du corps professoral qui inclura des questions sur la préparation et sur l'expérience vécue dans le cadre de ces processus.

Dans le cadre de la suite des travaux sur les processus d'évaluation et de promotion pour les professeur.es, une prise en considération des principes EDI est envisagée (ex : formation sur les préjugés inconscients pour les membres des comités d'évaluation et de promotion, prise en considération de l'effet des congés parentaux sur les dossiers de candidature).

Des séances de formation de sensibilisation aux préjugés inconscients seront offertes de trois à quatre fois par année pour assurer une progression du taux de professeur(e)s, maîtres d'enseignement et cadres

qui ont été sensibilisés. D'autres formations ou ateliers sont également prévus, entre autres, grâce à l'offre de formation en ÉDI du réseau de l'Université du Québec et grâce à l'allocation en matière d'ÉDI.

*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

### **Objectif principal 3**

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

Inclure les principes de l'ÉDI dans les mesures de soutien qui sont offertes aux titulaires de Chaires à l'ÉTS afin de reconnaître l'existence des défis supplémentaires qui peuvent attendre les personnes des groupes sous-représentés.

*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) :*

L'ensemble de titulaires bénéficie de salaires, d'avantages sociaux et d'un déchargement de la tâche qui sont régis par la convention collective. Même si ces mesures sont égales pour tous les titulaires, il semble qu'il puisse y avoir des défis supplémentaires pour les femmes, les personnes en situation de handicap et les minorités visibles. Ainsi :

- Puisque les femmes sont souvent responsables des charges familiales, les données démontrent qu'il peut exister une difficulté accrue pour les femmes titulaires de chaires à concilier l'ensemble de leurs responsabilités professionnelles et familiales.
- Étant donné que certains répondants au sondage ont déclaré vivre avec un handicap, il y a lieu de croire que les personnes en situation de handicap pourraient être désavantagées par l'absence d'une politique d'accommodement.
- Les données ont également mis en lumière que les femmes ou les personnes des minorités visibles obtiendraient plus difficilement certaines ressources (espaces de travail, équipements, etc.), car ceux-ci n'arrivent pas toujours à faire entendre leurs demandes au même titre que la majorité. Il existe donc une barrière systémique dans l'allocation des ressources pour les groupes sous-représentés.

*Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :*

Mesures prévues au plan d'action :

- Assurer la présence de membres du Comité élargi ÉDI lors des futures négociations de la Convention collective du corps professoral afin que le comité de négociation tienne compte des besoins distincts des groupes sous-représentés et que des mesures équitables dans l'allocation des ressources soient envisagées.

- Mettre en place les ressources nécessaires afin d'offrir un degré élevé de soutien à tous les titulaires de chaires en accordant une importance plus élevée aux besoins particuliers des titulaires des groupes sous-représentés désirant du support dans leur carrière et dans l'obtention du soutien additionnel dans leur tâche de recherche ou enseignement ou d'une mesure d'accommodement.
- Offrir la possibilité d'obtenir un soutien plus élevé lors du démarrage des activités de la chaire ou lors de la reprise des activités à la suite d'une période d'arrêt (ex : maladie, congé parental, etc.)

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

Indicateurs prévus au plan d'action :

- Qu'un ou des articles relatifs au soutien des titulaires de CRC membres des groupes sous-représentés soient inclus dans la prochaine convention collective.
- Désigner 2 à 3 membres du sous-comité qui agiront comme personne-ressource pour les titulaires des groupes sous-représentés.
- Inclure mesure de soutien plus élevé lors du démarrage des activités de la chaire ou lors de la reprise des activités à la suite d'une période d'arrêt dans la Politique institutionnelle.

*Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :*

Comme mentionné dans le rapport précédent, une disposition a été intégrée à la convention collective des professeur.es visant à offrir une mesure répondant aux besoins des membres du corps professoral pour la reprise de leurs activités après un congé parental. L'article 9.50 ajoute un déchargement de 0,5 à 1,5 de la charge d'enseignement pour les personnes ayant pris un congé parental de 5 mois et plus dans l'année qui suit le retour au travail.

Des rencontres de suivi auprès des titulaires de chaires récemment nommé.es ont été instaurées après le début de la prise de fonction. Les rencontres, volontaires et confidentielles, ont comme objectif de sonder les éléments facilitants et les défis dans la préparation des dossiers de candidatures ainsi que dans le démarrage des chaires. La rencontre permet de vérifier si la relation avec la ou le mentor proposé suite à la nomination s'est bien instaurée et si des besoins non répondus subsistent.

Les rencontres, effectuées en mai 2021, avec les nouveaux titulaires de chaire ayant accepté la rencontre de suivi ont permis de constater que la pandémie avait encore, à ce moment-là, des effets sur le démarrage des travaux de la chaire, notamment pour le recrutement de PHQ ou de personnel de recherche. Comme le nombre de personnes rencontrées est assez restreint, il s'est avéré plus difficile d'établir d'autres constats. Il semble toutefois que peu de relations mentoriales aient été solidement établies.

Concernant les personnes nouvellement embauchées pour des postes de professeur.e, des rencontres individuelles d'accueil sont tenues dans le premier mois suivant l'entrée en poste avec une conseillère du Bureau des affaires professorales. La rencontre couvre les diverses informations pertinentes à transmettre et permet de répondre aux questions des personnes récemment embauchées. L'objectif est également de vérifier si elles ont déjà pris contact avec la ou le mentor proposé suite à l'embauche. Dans le but de bonifier l'accueil, une démarche a été entamée avec les directions adjointes des départements pour bien arrimer les différentes étapes d'accueil et intégration.

Concernant la reconnaissance des défis supplémentaires ou des obstacles systémiques qui touchent les membres des groupes sous-représentés, des ateliers de formation offerts au corps professoral et au personnel de recherche ont permis de favoriser l'identification des enjeux d'inclusion qui peuvent être vécus au sein des groupes de recherche. Deux ateliers sur l'ÉDI en recherche ont été donnés au cours de l'année 2021 : un atelier offert par le réseau de l'Université du Québec avec le CRSNG et un atelier développé et donné par la conseillère en ÉDI de l'ÉTS. Au total, 77 personnes ont participé à un atelier.

*Défis relevés pendant la période visée par le rapport :*

Tel que constaté lors la précédente période, les membres des groupes désignés, particulièrement les professeures, témoignent d'une sollicitation très grande pour participer à divers comités et groupes de travail à l'interne et pour des organismes externes (ex : comités d'évaluation). Cette sollicitation témoigne d'une sensibilisation accrue dans les départements et au sein de l'administration de l'ÉTS de viser une participation diversifiée dans différents processus et projets. Cela occasionne toutefois une charge de responsabilités grandissante qui s'ajoute à la charge d'enseignement et de recherche. Cela est d'autant plus difficile pour les professeures récemment arrivées à l'ÉTS et qui doivent composer avec l'installation et le démarrage de leurs projets de recherche. L'action prévue de désigner deux à trois membres du sous-comité à titre de personne-ressource doit être repensée en prenant en considération ce défi.

*Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :*

Concernant l'accueil et l'intégration, un guide à l'intention des nouvelles personnes embauchées sera produit et distribué au cours de l'année 2022. Une séance d'accueil, avec présentation des différents services, sera réalisée au printemps 2022 et permettra de favoriser le réseautage.

Le Bureau des affaires professorales organisera également une série de rencontres de suivi d'intégration avec les personnes embauchées depuis quelques mois. Ces rencontres permettront d'identifier des obstacles rencontrés. Un rapport sera préparé avec des recommandations.

Dans le cadre du projet soumis pour l'allocation en ÉDI, des ateliers d'échange sur les bonnes pratiques permettront aux professeur.es de partager entre eux leurs enjeux et les solutions possibles. Considérant que le recrutement d'étudiant.es est un des sujets qui sera abordé et qu'il constitue un défi pour certain.es titulaires de chaires et pour certain.es professeur.es au moment du démarrage de leurs activités, le partage et l'échange prévus dans le cadre de ces ateliers pourraient permettre le développement de liens et de support. Ces ateliers sont prévus pour l'automne 2022.

*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

#### **Objectif principal 4**

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

Offrir de la formation, du coaching et du mentorat dans le but d'améliorer le soutien et le maintien en poste.

*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) :*

L'ensemble des titulaires de chaires à l'ÉTS reçoivent presque en totalité la subvention accordée par le Programme de CRC et détiennent la latitude décisionnelle pour l'administrer à leur convenance afin de développer les activités de recherche de leur chaire. À cet effet, tous les titulaires ont mentionné recevoir un soutien financier exceptionnel, cet élément ne semble donc pas présenter de barrière pour les membres des groupes sous-représentés. Toutefois, la majorité des titulaires ont signifié le souhait de recevoir davantage de services quant à la valorisation de la chaire (promotion, communication et visibilité). Une attention particulière sera donnée aux titulaires ayant des situations personnelles et familiales plus exigeantes.

*Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :*

Mesures prévues au plan d'action :

- Tenir compte des besoins spécifiques des nouveaux titulaires de CRC dans notre programme de mentorat déjà existant. Proposer un mentor ayant de l'expérience en tant que titulaire de chaire lors du processus de sélection pour un accompagnement et un soutien.
- Rendre disponibles diverses activités destinées aux femmes professeures et titulaires afin de favoriser l'échange, le réseautage et la visibilité de leurs activités.

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

Indicateurs prévus au plan d'action :

- Nombre de participants au programme de mentorat
- Nombre de participantes aux activités

*Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :*

Au cours de la période visée par le rapport, une consultation des personnes nouvellement titulaires de chaires et des rencontres d'accueil ont permis d'aborder la question du mentorat. Les informations récoltées vont permettre de mieux cibler les besoins et d'orienter les actions à venir.

Dans le contexte de la pandémie et ayant constaté des besoins parmi le corps enseignant en matière de santé mentale, le Bureau des affaires professorales a offert deux webinaires. Le premier webinaire, qui a rejoint une quarantaine de personnes, a été donné par une professionnelle du service de télémédecine partenaire de l'ÉTS et a abordé la façon de reconnaître ses besoins en santé mentale. Le deuxième webinaire, sous forme de panel avec des personnes enseignantes de l'ÉTS et une psychologue des Services à la vie étudiante, s'est penché sur le soutien à apporter aux étudiantes et étudiants et a rejoint plus d'une vingtaine de personnes.

*Défis relevés pendant la période visée par le rapport :*

L'organisation d'activités de réseautage et d'échange destinées aux professeures et aux femmes titulaires de chaires a été freinée par la pandémie sachant que les conditions d'adaptation à l'enseignement à distance et à la supervision des projets de recherche à distance ont généré une charge de travail inattendue. À cette charge s'ajoutaient pour plusieurs personnes des responsabilités familiales importantes. Les activités prévues se voulaient aussi conviviales et plus informelles pour permettre le développement de liens. Le format virtuel se prête moins à l'objectif recherché.

Bien que l'identification de mentor.e potentiel.le lors des processus de sélection soit une pratique adoptée par l'ÉTS, les deux dernières années ont démontré que le développement de relation de mentorat n'a pas été facilité par le contexte de la pandémie. Les professeur.es en début de carrière et les nouvelles et nouveaux titulaires de chaire ont eu moins d'opportunités de développement de relations mentoriales. Le développement d'une structure facilitant le jumelage apparaît donc comme un besoin pour éviter l'isolement des chercheur.es, particulièrement celles et ceux qui sont membres de groupes sous-représentés.

*Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :*

Cet objectif sera priorisé au cours l'année 2022, notamment grâce à l'allocation en ÉDI obtenue. Il est prévu de travailler au développement d'une structure de jumelage et d'offrir de la formation sur le développement de relations mentoriales.

Une structure de jumelage facilitera le travail des comités de sélection chargés d'identifier une personne mentore en fournissant une banque de mentor.es et en permettant un jumelage sur la base de besoins et d'intérêts auxquels la relation mentorale peut répondre.

Pour ceux et celles qui bénéficient déjà du mentorat, une offre de formation sur le sujet permettra de les appuyer pour pouvoir tirer le meilleur de ce type d'accompagnement. Pour les mentor.es, la formation pourra leur permettre de bien comprendre leur rôle et soutenir adéquatement leur mentoré.

Avec la reprise des activités en présence, il est prévu de mettre en place des rencontres mensuelles dès l'automne 2022 pour favoriser le réseautage entre les membres du corps professoral.

*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

## **Objectif principal 5**

*Décrivez brièvement l'objectif principal 5 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :*

Améliorer la compréhension et la sensibilisation de l'ensemble de la communauté universitaire aux enjeux et aux principes de l'ÉDI afin d'entamer un changement dans la culture organisationnelle.

*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) :*

- Les données du sondage démontrent que les femmes aimeraient voir un engagement et support accru de l'ÉTS à la diversité.
- Les données démontrent une perception de l'absence de femmes à des postes de la haute direction et à des postes stratégiques. L'ÉTS doit mettre en évidence la présence de femmes à certains postes stratégiques. Des efforts additionnels doivent être déployés pour recruter des femmes à des postes de direction.
- Les données démontrent que les femmes professeuses peuvent se retrouver pénalisées par leur départ en congé de maternité; le milieu de la recherche étant encore peu adapté à la réalité des interruptions de carrière.
- Selon les groupes de discussion, à l'ÉTS le langage devrait être plus inclusif, car le milieu est fortement compétitif avec une prédominance masculine.
- Les données du sondage reflètent que les personnes de la communauté LGBTQ2+ rapportent un plus faible sentiment d'inclusion en comparaison aux autres groupes.
- Les statistiques démographiques du sondage nous permettent de comprendre qu'il existe une réticence à la déclaration volontaire chez les personnes autochtones, car celles-ci se sont identifiées pour les besoins du sondage, mais ne se sont pas déclarées dans les formulaires de l'ÉTS.
- Les données du sondage démontrent également un faible sentiment d'inclusion pour les personnes arrivées au Canada dans les deux dernières décennies.

*Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :*

Mesures prévues au plan d'action :

- Poursuite de la campagne #AVECRESPECT lancée en 2018 par le Bureau de prévention et de résolution du harcèlement. La campagne fait la promotion des valeurs de respect et de tolérance sur le campus.
- Procéder à une veille sur les traditions et protocoles autochtones qui pourrait être pertinente à notre démarche en ÉDI afin de démontrer notre respect envers la communauté autochtone et devenir un lieu plus inclusif pour ce groupe.
- Inclure les personnes appartenant à la communauté LGBTQ2+ dans nos initiatives en ÉDI.
- Campagne de communication pour l'ÉDI avec le soutien de la haute direction afin de promouvoir son engagement et son adhésion aux principes et aux valeurs de l'ÉDI. Faire de la sensibilisation et de la prévention pour tous les comportements discriminants envers les personnes des groupes désignés et de la communauté LGBTQ2+.
- Mettre de l'avant le parcours de nos professeurs titulaires de chaires provenant de l'international et/ou appartenant aux minorités visibles par la production d'articles diffusés sur la page web de l'ÉTS et sur le blogue de SUBSTANCE.
- Organisation de conférence animée par des femmes en génie sur diverses thématiques scientifiques qui les préoccupent afin d'augmenter la visibilité de leur présence au sein de la communauté.
- Offrir une formation obligatoire sur les préjugés inconscients qui sera adressée dans un premier temps à l'ensemble du corps professoral et des cadres de l'ÉTS.

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

Indicateurs prévus au plan d'action :

- Conférences sur le thème du sexisme et sur le thème de la diversité
- Activités en lien avec les peuples autochtones (spectacle, conférence)
- Augmentation du nombre de déclarations volontaires des personnes autochtones
- Ajout, en fonction de la législation québécoise, de l'identification LGBTQ2+ à la déclaration volontaire
- Vidéo du directeur général, communiqué, page web, rétroaction semi-annuelle du directeur général sur le travail des sous-comités à la communauté universitaire
- Publication de deux articles annuellement sur la page web (professeur.es titulaires de chaires provenant de l'international et/ou appartenant aux minorités visibles)
- Conférences d'Objectif Féminin pluriel
- Nombre de participation à la formation sur les préjugés inconscients

*Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :*

Au cours de l'année 2021, de nombreuses actions ont été menées pour sensibiliser la communauté universitaire à différents aspects de l'ÉDI.

La formation sur les préjugés inconscients conçue pour le personnel enseignant et les cadres a été adaptée pour l'offrir au personnel de soutien de l'ÉTS en y intégrant des éléments de communication interculturelle. La participation à la formation était volontaire et 9 séances de formation ont été données.

Dans le cadre des actions de la campagne Objectif féminin pluriel, l'ÉTS a lancé en mars 2021 son premier concours pour le Palmarès Féminin pluriel. L'objectif de ce concours est de célébrer annuellement 30 étudiantes de l'ÉTS, tous cycles confondus, qui se distinguent chacune à leur façon. À l'image de différentes démarches de l'ÉTS en matière de diversification de la notion d'excellence, le palmarès ne mise pas uniquement sur l'excellence en matière de résultats académiques ou sur l'exceptionnalité des accomplissements. Chaque personne candidate peut présenter sa candidature en présentant de quelle façon elle se démarque, par exemple la persévérance, le leadership, l'implication, l'impact social des travaux de recherche, la conciliation études-famille, etc. En 2021, ce sont près de 90 étudiantes qui ont soumis leur candidature. Les lauréates ont reçu chacune une bourse et une page web dédiée au palmarès met en valeur leurs différents profils et parcours.

Également sur la thématique de la place des femmes en STIM, la Bibliothèque de l'ÉTS et le Service des enseignements généraux ont organisé une série d'activités en février et mars : une table ronde sur la présence des femmes dans le milieu entrepreneurial, un atelier sur le leadership animé par Ève Langelier de la Chaire pour les femmes en science et génie au Québec (CFSG) et une conférence sur la communication savante et les inégalités de genre, avec la participation du professeur Vincent Larivière de la Chaire de recherche du Canada sur les transformations de la communication savante. Ces activités précédaient la tenue de l'exposition é(e)+ : Trajectoire des femmes en STIM qui a été dévoilée à la rentrée d'automne. Le contenu de l'exposition fait le portrait de l'évolution de la place de femmes en STIM à travers différents formats, notamment une ligne du temps, des portraits, des bandes dessinées, des entrevues filmées et une sélection de livres de référence à consulter. Accessible et ouverte dans les heures d'ouverture de la bibliothèque, des visites guidées en petits groupes ont également été organisées au cours de l'automne.

En avril, un article a été publié à l'occasion de la Journée internationale de l'autisme présentant des faits défaisant quelques mythes fréquents concernant l'autisme. Le Service à la vie étudiante y a annoncé la formation d'un groupe d'échange pour étudiant.es autistes, incluant les personnes qui pensent l'être sans avoir de diagnostic. Douze rencontres ont été organisées au cours de l'été et de l'automne.

En mai, deux rencontres-midi ont été organisées avec des personnes invitées de l'organisme GRIS-Montréal pour parler de diversité sexuelle et d'identités de genre. Ces rencontres ont rejoint quelques dizaines de membres du personnel de l'ÉTS et de personnes étudiantes.

À la rentrée d'automne 2021, les Services à la vie étudiante ont lancé leur campagne de sensibilisation axée sur la notion de témoin actif « Je fais la différence ». La campagne invite toute personne à intervenir lorsque témoin de racisme, d'homophobie, de transphobie, de surconsommation d'alcool ou drogue, de harcèlement et de violence à caractère sexuel.

En septembre 2021, à l'occasion du Forum national sur la réconciliation, organisé par le réseau de l'Université du Québec et l'Université Laval, l'ÉTS a précisé son engagement à accroître sa contribution aux efforts de réconciliation et de prendre des mesures pour favoriser la réussite des membres des Premiers Peuples au sein de sa communauté universitaire. La volonté de l'ÉTS de faire une meilleure place aux Premiers Peuples au sein de son université a mené à la création d'un groupe de réflexion sous le leadership de la Direction générale. Ce groupe est formé de membres de la direction et du personnel de l'École représentant différents services. Les travaux du groupe ont porté sur l'état des lieux quant à la présence de membres des Premiers Peuples à l'ÉTS et sur l'existence de services ou mesures destinées à ces derniers. Cet exercice a révélé l'importance de mettre en place des conditions appropriées pour assurer une meilleure intégration et un accroissement de la population étudiante autochtone et à tous les niveaux de l'organisation. La première étape retenue par le groupe de réflexion est de travailler à sensibiliser et former sa communauté aux réalités autochtones. Des membres du personnel de l'ÉTS ont ainsi participé aux séances de formation sur les réalités autochtones données par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse. Des membres de la direction de l'ÉTS ont également suivi la formation en ligne de l'organisme Les 4 saisons de la réconciliation. En décembre, un accès gratuit à cette formation a été diffusé via le bulletin d'information pour la communauté étudiante.

C'est également à l'automne 2021 qu'ont été lancées trois vidéos réalisées avec des professeur.es de l'ÉTS mettant en lumière des initiatives porteuses fondées sur les principes d'ÉDI dans le milieu de la recherche. Les expériences partagées permettent d'expliquer les nombreux avantages de l'ÉDI sur la performance et l'excellence en recherche: niveau élevé d'innovation, élargissement du bassin de recrutement dans un contexte de rareté des talents, meilleure satisfaction, engagement du personnel de recherche, etc. Les vidéos, hébergées sur le site web de l'ÉTS, ont été diffusées dans les bulletins d'information de l'ÉTS ainsi que sur les réseaux sociaux.

En novembre, les Services à la vie étudiante, le Service des relations internationales, le Service de l'enseignement coopératif et le Bureau des affaires professorales se sont associés pour présenter le Mois de l'éducation internationale. Les activités organisées ont mis en valeur les expériences de mobilité internationale et l'interculturel: Foire aux destinations de la mobilité internationale, atelier sur l'expérience de stage à l'international, conférence avec le président et chef de la direction de Boralex, Patrick Decostre, sur l'importance de l'expérience internationale et de l'ouverture à la diversité, et conférence avec la professeure Sylvie Ratté sur ses activités de recherche avec des partenaires à l'international.

Une nouvelle formation sur les violences à caractère sexuel (VACS) a été lancée à l'automne 2022. Axée sur la thématique de la banalisation des VACS, elle fait suite à une formation, toujours disponible pour les personnes ne l'ayant pas suivie, qui explique en quoi consistent les VACS.

Finalement, l'ÉTS continue de valoriser régulièrement l'apport de la diversité à travers ses communications, notamment par les publications sur les réseaux sociaux (portraits de professeur.es, expertise en recherche, reconnaissance pour les étudiantes, engagement et journées thématiques, etc.).

*Défis relevés pendant la période visée par le rapport :*

L'ajout de l'identification à la communauté LGBTQ+ dans les formulaires de déclaration volontaire du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) n'a pas pu être réalisé dans la période couverte par le rapport. L'ÉTS s'arrime aux obligations de la législation québécoise. Un nouveau formulaire pour le programme d'accès à l'égalité en emploi a été dévoilé par la Commission des droits de la personne et de la protection de la jeunesse du Québec en juin 2021. Ce formulaire ne comprend pas de question liée à la diversité sexuelle et à l'identité de genre.

*Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :*

Malgré le défi d'obtenir des données sur la communauté LGBTQ+ par le biais du PAÉE, l'ÉTS poursuit son intention de faire de la sensibilisation et de la prévention pour tous les comportements discriminants envers les personnes des groupes désignés et de la communauté LGBTQ+. La campagne du Bureau du respect de la personne prévue en mars 2022 sur le sexisme intégrera du contenu sur les réalités vécues par les personnes LGBTQ+. De plus, des capsules de sensibilisation tournées avec des personnes étudiantes de l'ÉTS seront diffusées en mai 2022. Ces capsules ont pour objectif de démystifier la diversité sexuelle et d'identités de genre ainsi que de sensibiliser aux enjeux d'inclusion et promouvoir les comportements inclusifs.

Une troisième formation s'ajoutera à la série de formations sur les violences à caractère sexuel. Cette formation sera lancée en même temps que la campagne sur le sexisme du Bureau du respect de la personne.

L'ÉTS poursuivra ses efforts de sensibilisation de sa communauté aux réalités autochtones. Au printemps, l'ÉTS accueillera dans l'espace de la bibliothèque une exposition sur ce thème. Cette exposition sera accompagnée de différentes activités (visionnement de documentaires, conférences, atelier de sensibilisation).

Concernant les actions du comité Objectif féminin pluriel, une deuxième édition du Palmarès Féminin pluriel est prévue. Quant au programme G-Change, une formule de mentorat de groupe destinée aux filles de 15 à 19 ans sera expérimentée à l'hiver 2022.

*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

## Objectif principal 6

*Décrivez l'objectif principal 6 SMART (spécifique, mesurable, adapté au résultat voulu, réaliste, en temps opportun) :*

Assurer une surveillance à l'aide de nos outils de collecte de données (en continu) et produire un rapport de progrès.

*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) :*

La collecte des données demeure un défi d'envergure. Il s'agit d'opérations qui demandent des ressources additionnelles étant donné les délais octroyés assez courts pour la réalisation des analyses. La collecte devra être réalisée à nouveau pour évaluer nos progrès en ÉDI et sonder d'autres clientèles (étudiants, stagiaires postdoctoraux, professionnels de recherche) à l'ÉTS.

*Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :*

Mesures prévues au plan d'action :

- Poursuivre la collecte des données et la surveillance des indicateurs démographiques et produire un rapport de progrès de l'ÉDI.
- Lancer des invitations de déclaration volontaire à toute la communauté et fournir les moyens de collecte nécessaires à toutes les clientèles.

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

Indicateurs prévus au plan d'action :

- Publication d'un rapport annuel
- Augmentation des déclarations des membres des groupes sous-représentés chez le personnel de l'école et données pour la population étudiante

*Progrès et (ou) résultats et impacts obtenus pendant la période visée par le rapport :*

Comme mentionné dans le rapport précédent, l'ÉTS a procédé à une consultation des membres de la communauté noire à l'automne 2020. Cette consultation sous forme de groupes de discussion a permis de rejoindre des personnes étudiantes, des membres du personnel de soutien et du corps enseignant et avait pour objectif de broser un portrait des réalités vécues et d'identifier les actions qui seront prises par l'ÉTS dans les prochaines années. Le rapport présentant les constats soulevés par l'analyse des témoignages des personnes participantes et les recommandations de pistes d'actions visant à répondre aux principaux enjeux identifiés a été présenté à la direction de l'ÉTS au printemps 2021. L'ensemble des recommandations ont été favorablement accueillies et le suivi de celles-ci a été confié au comité PRH-ÉDI. Les faits saillants ont été communiqués à la communauté de l'ÉTS et peuvent être consultés sur le site web de l'ÉTS.

Dans le cadre des travaux du comité PRH-ÉDI, un sous-comité a été formé en juin 2021 pour se pencher sur deux préoccupations majeures et reconnues comme prioritaires pour les personnes trans en milieu d'enseignement : la question du « prénom choisi » et de la mention de genre et les installations sanitaires

non générées. Ce sous-comité a documenté les besoins, établi un état des lieux en collaboration avec les principaux services concernés et formulé des recommandations. Le dépôt du rapport est prévu pour 2022.

*Défis relevés pendant la période visée par le rapport :*

En raison de travaux sur la section des données du Programme d'accès à l'égalité en emploi sur la plateforme de gestion des ressources humaines partagée par le réseau de l'Université du Québec, la campagne prévue de collecte de déclaration volontaire a été suspendue.

Le projet d'un sondage permettant de broser un portrait de la communauté étudiante et des enjeux d'inclusion vécus reste un projet souhaité par l'ÉTS. Un projet de sondage auprès de la communauté étudiante sur l'accès aux stages a toutefois été priorisé, ce projet découlant des recommandations de la consultation auprès de la communauté noire, qui elle-même découlait des résultats du diagnostic institutionnel ayant servi à l'élaboration du plan d'action. Les démarches entreprises pour planifier ce sondage ont aussi mis en lumière les ressources nécessaires pour mener à bien ce type de projet et permettront de mieux planifier une démarche de sondage sur l'inclusion auprès de la communauté étudiante.

*Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :*

Les changements à la plateforme de gestion en ressources humaines sur les données du PAÉE devant être intégrés au cours de l'année 2022, il est prévu de lancer à l'automne 2022 une campagne d'invitation à remplir ou mettre à jour le formulaire de déclaration volontaire.

Le projet de sondage sur l'accès aux stages sera réalisé au cours de l'année 2022. Ce projet porté par le Service de l'enseignement coopératif (SEC), en collaboration avec la conseillère en ÉDI, permettra d'identifier les obstacles vécus dans la recherche de stage, notamment par les membres des groupes désignés, facilitant ainsi la mise en place par le SEC d'actions visant à réduire ou éliminer ces obstacles.

La consultation auprès de la communauté noire a également fait ressortir un besoin de développement de compétences interculturelles. L'ÉTS est aujourd'hui un milieu où se côtoient, étudient et travaillent des personnes provenant de différents horizons culturels et, aux cycles supérieurs, ce sont plus de 65% des étudiantes et étudiants qui viennent de l'international. Dans ce contexte, une démarche sera entreprise à l'hiver 2022 auprès de professeur.es et d'étudiant.es des cycles supérieurs avec une consultante en relations interculturelles pour collecter des informations, bien cerner les enjeux vécus et développer des outils qui faciliteront la communication et les relations interculturelles.

*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

## **PARTIE B. 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'équité, de diversité et d'inclusion 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? (limite de 5 100 caractères) :*

L'adoption et la mise en œuvre du plan d'action en ÉDI à l'ÉTS a permis de solidifier l'engagement de l'ÉTS, de bonifier des stratégies déjà en cours, notamment celles en faveur d'un accroissement de la place des femmes en génie et au sein de l'ÉTS, et de lancer de nouvelles réflexions et de nouvelles actions.

Parmi les pratiques exemplaires découvertes à ce jour, l'ÉTS est particulièrement active en matière d'embauche professorale. Les nouvelles modalités introduites aux conventions collectives des professeur.es et des maitres d'enseignement concernant les processus de sélection ont ouvert la porte pour une plus grande prise en considération de l'ÉDI. L'ÉTS participe activement aux efforts pour élargir et diversifier les paramètres d'évaluation de l'excellence en recherche. De l'intégration des principes de DORA dans les grilles d'évaluation pour les postes de professeur.es et de titulaires de chaires jusqu'au lancement du programme de chaires de recherche Marcelle-Gauvreau qui mise sur la résilience, l'engagement de l'ÉTS se traduit en actions concrètes et par la mise en œuvre de nouvelles façons de faire qui favorisent l'équité et la diversité.

Au-delà des actions liées à la diversification des bassins de candidatures et au recrutement, on observe un intérêt grandissant pour assurer un accueil soutenant et favoriser l'inclusion des personnes se joignant au corps professoral. Ainsi, l'un des objectifs du plan d'action qui avait connu le moins d'avancement, soit celui d'offrir un accompagnement sous forme de mentorat, sera priorisé dans les prochaines années.

Le niveau de sensibilisation sur les questions d'équité, diversité et inclusion est aujourd'hui beaucoup plus élevé qu'au moment de l'adoption du plan d'action et dépasse les domaines de l'embauche professorale et de la recherche. Cela s'observe également chez la population étudiante, bien qu'il nous manque encore des données pour dresser un portrait plus complet des étudiants et étudiantes fréquentant l'ÉTS. Il reste également à définir comment rejoindre un plus grand nombre de personnes étudiantes dans nos actions.

La pandémie de COVID-19 a eu un impact sur le déploiement du plan d'action, plusieurs actions ayant été annulées ou remplacées. Les grands objectifs ont toutefois été maintenus et les sous-comités font preuve d'agilité pour s'adapter au contexte. Bien qu'à l'automne 2021, le retour des cours en présentiel ait ramené un certain niveau de présence sur le campus, il reste encore difficile pour les événements ou les actions de sensibilisation de rejoindre un public aussi grand qu'avant la pandémie.

D'autre part, parmi les effets constatés de la pandémie, il faut souligner que des défis supplémentaires se sont posés notamment pour la conciliation travail-famille et pour la santé mentale. Des actions ont été posées en réponse à ces défis (télétravail, webinaires et accès à des ressources de soutien, capsule sur la santé mentale, etc.), mais il reste important d'être vigilant aux défis qui peuvent être accentués pour les membres des groupes en quête d'équité.

Étant une école spécialisée en génie, la place des femmes constitue un enjeu majeur et continuera d'être une des priorités de l'ÉTS pour les prochaines années. Plusieurs de ses actions phares, dont la campagne Objectif féminin pluriel, le programme de chercheuses Femmes de génie et le programme G-Change, y sont consacrées. La place des femmes à l'ÉTS progresse pas à pas, mais les enjeux de sous-représentation

demeurent avec les impacts qui les accompagnent tels que le manque de modèles, la sursollicitation, le milieu homogène en termes de genre et les biais et stéréotypes.

L'ampleur du défi de la sous-représentation des femmes a également comme effet de rendre moins visibles d'autres enjeux concernant les membres d'autres groupes désignés, dont les personnes en situation de handicap et les Autochtones. Concernant les personnes en situation de handicap, les actions se concentrent principalement dans le soutien apporté par les Services à la vie étudiante, notamment en termes d'accès aux accommodements. Une démarche avec les services de l'immobilier est envisagée pour identifier les besoins existants en termes d'accessibilité. En matière d'embauche et d'intégration de personnes en situation de handicap, il y a également une intention du Bureau des affaires professorales et du Service des ressources humaines d'établir des priorités d'action et d'identifier les mesures pour y répondre. En ce qui concerne les Autochtones, il y a une réelle volonté de la direction générale de l'ÉTS d'accroître les efforts déployés. La création récente d'un groupe de réflexion représente déjà un pas vers l'avant qui a permis d'établir les premières priorités d'action : accroître la sensibilisation de la communauté de l'ÉTS et développer des liens avec des organisations représentantes des Premières Nations et des Inuit.

## **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 (minorités racisées, Autochtones, personnes handicapées, femmes, personnes LGBTQ2+) 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 oeuvre 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? (limite de 10 200 caractères)*

Les différents comités mis en place pour la réalisation du plan d'action en ÉDI de l'ÉTS sont composés de membres représentant différents groupes sous-représentés. Lorsque des modifications ou des ajustements aux mesures prévues au plan d'action sont nécessaires, ces modifications sont discutées en comité et tous les membres, incluant les membres des groupes désignés, sont invités à se prononcer.

Concernant le recueil d'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, une démarche de consultation des nouveaux et nouvelles titulaires de chaires a été mise en place. Cette démarche confidentielle permet aux personnes rencontrées de s'identifier volontairement et permet d'établir des comparaisons avec les constats établis lors de la consultation des titulaires de chaires en 2019. La démarche vise à établir si les mesures mises en place ont les effets attendus ou si des défis persistent et requièrent des ajustements aux actions mises de l'avant. Des rencontres de suivi avec les nouvelles personnes embauchées à titre de professeur.e et maître d'enseignement sont également envisagées.

Individuelles et confidentielles, ces rencontres permettront également d'identifier des enjeux rencontrés. D'autres actions sont également à venir pour consulter les professeur.es sur les pratiques de recrutement, d'embauche, de renouvellement et de promotion.

La structure de collecte de données actuelle ne permet pas d'obtenir des données sur la représentation ou la participation de personnes LGBTQ+. À moins d'une identification affichée volontairement d'une personne LGBTQ+, il n'est donc pas possible de savoir si tous les comités formés comptent parmi leurs membres des personnes LGBTQ+. Des représentants du club étudiant l'Intégrale, regroupant des étudiants et étudiantes appartenant à la communauté LGBTQ+, sont invités à participer aux rencontres du comité PRH-EDI et sont en contact régulier avec les Services à la vie étudiante pour faire connaître leurs préoccupations.

Pour plusieurs initiatives touchant la place des femmes à l'ÉTS, des membres du regroupement d'étudiantes, les INGénieuses, sont parties prenantes. Ce regroupement bénéficie également de l'appui de plusieurs services de l'ÉTS pour mettre en œuvre ses propres initiatives.

Il s'avère souvent un défi d'assurer la participation d'étudiants ou d'étudiantes dans les comités pour différentes raisons, entre autres, la non-adéquation des horaires, les périodes de stage, d'examens ou de travaux à remettre et les changements de rôles internes dans les regroupements. Des réflexions doivent être menées pour valoriser la participation au sein des comités. Afin de récolter tout de même la perspective des membres de la communauté étudiante s'identifiant à un ou des groupes désignés, plusieurs actions ou démarches décrites dans ce rapport prévoient une forme de consultation et de prise en compte des idées soulevées.

Dans le cadre de la formation du nouveau groupe de réflexion pour la place des Premiers Peuples à l'ÉTS, des personnes s'identifiant comme autochtone participent au groupe. Considérant que les données sur le personnel de l'ÉTS et sur la population étudiante démontrent que les Autochtones sont très peu nombreux et nombreuses à l'ÉTS, il est jugé essentiel de favoriser le développement de liens avec des organisations représentantes des Premiers Peuples pour pouvoir concevoir et mettre en place des mesures qui sauront répondre aux besoins et aux enjeux.

La structure de collecte de données actuelle ne permet pas toujours de tenir compte de l'intersectionnalité. Des actions misant sur une collecte de données plus qualitative permettent toutefois de mettre en lumière des situations relevant de l'intersectionnalité.

## **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 à 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 dans la mesure du possible. 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)*

Les efforts de l'ÉTS en vue d'éliminer les obstacles systémiques de manière générale au sein de l'établissement dépassent le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada, en témoignent de nombreux exemples précédemment présentés dans ce rapport. Plusieurs initiatives sont portées par les comités mis en place avec le plan d'action, mais d'autres sont conçues et relèvent de la volonté de différentes unités au sein de l'établissement.

Parmi les projets en cours qui auront une portée structurante significative, le projet de politique institutionnelle, dont les travaux ont démarré en 2021, vise à doter l'ÉTS d'une vision de l'ÉDI et d'objectifs qui englobent toutes ses sphères d'activités. Cette politique a également pour objectif de compléter le Code de vie et les politiques déjà en place en matière de harcèlement et de violences à caractère sexuel en précisant les processus de signalement et de plainte pour discrimination.

Les préjugés inconscients étant à la base d'un grand nombre d'obstacles qui nuisent aux groupes en quête d'équité, l'ÉTS a déployé un grand effort de sensibilisation depuis l'adoption de son plan d'action. La grande majorité des cadres et 65% du corps professoral ont suivi une formation sur le sujet. La formation sur ce sujet est maintenant offerte au personnel de soutien, suivant un intérêt exprimé par des membres du personnel. L'ÉTS a été l'une des premières à offrir de la formation sur l'ÉDI en recherche avec la collaboration du réseau de l'UQ et du CRSNG et l'intérêt pour ce type de formation se maintient auprès des professeur.es et du personnel de recherche.

Au-delà de l'offre de formation sur l'ÉDI en recherche, diverses opportunités de formation sont fréquemment proposées, notamment via le réseau de l'Université du Québec. Parmi les sujets couverts en 2021, il y a le recrutement sans discrimination, l'intégration à l'emploi des personnes en situation de handicap et les accommodements raisonnables. De plus, des membres de la direction et des comités ÉDI ont participé à un symposium sur le racisme organisé par le réseau de l'UQ en octobre 2021.

En ce qui concerne les initiatives qui soulignent l'importance de l'équité, la diversité et l'inclusion pour l'excellence en recherche, les projets réalisés grâce à l'allocation reçue en 2020, soit le feuillet d'information et les capsules vidéo sur l'ÉDI en recherche, ont permis de mener une stratégie de communication auprès de tous les membres de la communauté de recherche de l'ÉTS. Les trois vidéos ont été diffusées sur les réseaux sociaux, peuvent être visionnées sur le site web de l'ÉTS et sont accessibles en suivant ces liens: <https://youtu.be/ZOsrIR64eAw>, <https://youtu.be/gEm89r1rONE>, <https://youtu.be/npcPILDOHdo>).

#### RELECTURE AVANT DE SOUMETTRE

*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.*

J'ai révisé mes réponses et je suis prêt(e) à soumettre mon rapport.

Rappel : les établissements sont tenus d'afficher un exemplaire du présent rapport (tel qu'il a été présenté) dans leurs pages Web consacrées à la transparence et à la reddition de comptes à la population dans les sept jours ouvrables suivant la date limite fixée pour la soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements.

FIN

Cette information sera transmise au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements dès que vous cliquerez sur Soumettre