

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

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 :

	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	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.	Terminé
Mesure correspondante 2	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.	Terminé
Mesure correspondante 3	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.	En cours
Mesure correspondante 4	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.	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 :

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 maitres 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.

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. Le texte des affichages invite les personnes des groupes visés par le programme d'accès à l'égalité en emploi de l'ÉTS ainsi que les personnes de la diversité sexuelle et d'identité de genre à soumettre leur candidature. Les affichages mentionnent également la prise en compte des interruptions et ralentissements de carrière, l'accompagnement de l'ÉTS en matière de francisation ainsi que les besoins d'adaptation pour les personnes en situation de handicap. Toutes ces actions ont été maintenues pendant la période visée par le rapport.

En 2021 était lancé le programme Femmes de génie qui a comme objectif de faciliter l'embauche de chercheuses institutionnelles pour les propulser vers des postes de professeures. Les processus de recrutement ont mené à l'embauche de six chercheuses, dont quatre sont entrées en poste en 2022. Quant au programme des chaires de recherche Marcelle-Gauvreau, misant sur les parcours de résilience, trois chaires de recherche ont été octroyées en 2022. Ces deux concours ont favorisé la diversification du bassin de recrutement grâce à leur approche innovante.

Une structure d'analyse des données sur les candidatures reçues a été mise en place dans les deux dernières années. Tel que mentionné dans le rapport précédent, 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). 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).

Il est ainsi possible d'avoir un meilleur portrait du bassin de candidatures rejoint par les affichages et d'ajuster les stratégies de promotion. On observe notamment que le programme Femmes de génie a fortement contribué à augmenter la proportion de candidatures de femmes (30% dans la deuxième moitié de 2021 comparativement à 14% lors de l'année précédente). De plus, une augmentation marquée des candidatures ayant pris connaissance de nos offres par le biais de LinkedIn est constatée (17% dans la première moitié de 2022 comparativement à 6-8% dans les périodes précédentes). Ceci coïncide avec une nouvelle stratégie de promotion utilisée sur ce réseau social professionnel. Le recrutement via LinkedIn surpasse les sources plus traditionnelles de recrutement (Research Gate, Affaires universitaires et Academic Keys).

Concernant le groupe des personnes en situation de handicap (PSH) pour lequel la proportion de candidatures reste faible, le Bureau des affaires professorales (BAP) a procédé à une autoévaluation de ses pratiques en matière de recrutement, d'accueil et d'intégration grâce à l'outil Incluvis développé par le Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH). Cet exercice a permis d'identifier les bonnes pratiques que le BAP met déjà en œuvre et celles qui pourraient être implantées. Concernant le volet du recrutement, la majorité des bonnes pratiques sont déjà en place. Il ressort que les actions qui pourraient être mises en place sont les suivantes : analyse des postes pour réduire les barrières à l'embauche et l'inclusion de PSH, améliorer la connaissance des ressources existantes favorisant le recrutement des PSH et établir un partenariat avec un organisme spécialisé pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Au-delà du recrutement professoral et de titulaires de chaires de recherche, l'ÉTS poursuit ses actions visant à accroître la relève féminine en génie, notamment à travers son programme G-Change qui en était à sa troisième édition en 2022. 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, 19% en 2021 et de plus de 20% en 2022-2023. La communauté étudiante se diversifie également par l'accroissement d'étudiantes et étudiants internationaux. À l'automne 2022, c'est 33% de l'effectif qui provenait de l'international, contribuant également à la place des femmes, puisque celles-ci y sont représentées à 30%.

De plus, l'ÉTS a renouvelé sa certification Parité Bronze de l'organisme La Gouvernance au féminin qui reconnaît les efforts de l'ÉTS pour la place des femmes dans l'ensemble de son organisation, plus particulièrement au sein de ses instances de direction.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Parmi les défis observés, nos données nous démontrent que la proportion de femmes ayant postulé sur nos postes de recrutement professoral ne s'est pas maintenue en 2022 après l'augmentation observée dans la deuxième moitié de 2021 (période de recrutement pour le programme Femmes de génie). Une des explications réside dans le temps limité au cours de l'année pour poursuivre les efforts de démarchage

de candidates. De plus, on observe que le message très ciblé du programme envers les femmes n'a pas été reproduit dans nos campagnes de diffusion d'affichages plus « traditionnelles ».

Les données tendent également à démontrer que les sites d'affichages pour des groupes ciblés, notamment ceux des femmes et des personnes autochtones, ne semblent pas avoir d'effet. Ces sites ne sont que très rarement mentionnés dans les sources de prise de connaissance des offres.

La proportion de personnes en situation de handicap et d'Autochtones reste très faible. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène. Il n'existe pas de sites de diffusion d'offres d'emploi spécifiquement pour les personnes en situation de handicap. Il peut également y avoir une réticence à s'auto-identifier en situation de handicap. Cette réticence est observable même parmi le personnel déjà en poste, la situation de handicap restant encore très mal comprise et faisant encore face à de nombreux préjugés. Quant aux Autochtones, leur sous-représentation est très marquée dans le domaine du génie au Canada et au Québec. Des efforts en amont et déployés sur plusieurs années seraient souhaitables pour assurer une meilleure représentation de ce groupe.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Le Bureau des affaires professorales compte reprendre les efforts de démarchage de candidates pour les affichages de poste de professeur.e. Une réflexion sera également menée pour reprendre la stratégie d'un message ciblant davantage ce groupe dans nos campagnes de diffusion.

Le défi de la sous-représentation de personnes en situation de handicap se présentant également pour le personnel administratif et professionnel de l'ÉTS, une démarche pour sensibiliser l'ensemble du personnel de l'ÉTS sera envisagée. Un webinaire ouvert à tout le personnel de l'ÉTS (enseignant et non-enseignant) sera organisé en février 2023. Un sondage et des groupes de discussion avec les gestionnaires de l'ÉTS seront tenus au printemps 2023. Les résultats de cette démarche orienteront les actions à mettre en œuvre par la suite.

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 :

	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	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	En cours
Mesure correspondante 2	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.	En cours
Mesure correspondante 3	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.	En cours
Mesure correspondante 4	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.	Terminé
Mesure correspondante 5	Rendre obligatoire la production d'un rapport écrit à la fin de chaque processus de sélection CRC afin de rendre compte à la haute	Terminé

	direction du respect des principes de l'ÉDI et d'assurer la transparence du processus.	
Mesure correspondante 6	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.	En cours

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.

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

Au cours de l'année précédant la période considérée dans ce rapport, de nouveaux outils d'évaluation des candidatures pour les processus d'embauche professoral et de titulaires de CRC ont été introduits (fiches-conseils, grille d'évaluation, outil pour élargir les indicateurs considérés pour chaque critère d'évaluation). À l'automne 2022, un nouvel outil pour l'évaluation des situations de conflits d'intérêt s'est ajouté. Pour chaque processus, ces outils sont présentés et expliqués aux membres des comités de sélection avant le début des travaux d'évaluation des candidatures reçues. Les conseillères aux affaires professorales qui participent aux travaux des comités de sélection observent le succès de l'intégration de ces nouveaux outils et notent tout ajustement qui pourrait s'avérer pertinent.

À l'automne 2022, une présentation de l'ensemble des étapes composant le processus de recrutement et du rôle du Bureau des affaires professorales (BAP) a eu lieu auprès des membres d'une des assemblées départementales. L'objectif était mieux faire connaître l'ensemble du travail effectué par l'équipe du BAP et de présenter les principes de recrutement inclusif et d'ÉDI qui sous-tendent les actions posées.

Toujours au cours de l'automne 2022, le BAP a lancé un sondage auprès de l'ensemble du corps professoral pour recueillir les perceptions concernant les processus de recrutement, l'accueil et l'intégration à l'ÉTS. Les questions du sondage permettent de distinguer les réponses en fonction du nombre d'années en poste et ainsi de constater l'évolution des perceptions. Cette évolution permet de constater l'impact des actions posées par le BAP pour améliorer les pratiques de recrutement et d'accueil. Pour les personnes ayant fait leur entrée à l'ÉTS au cours des cinq dernières années, le niveau de satisfaction pour les différentes étapes du processus de recrutement est positif.

En 2022, 47 personnes ont suivi la formation sur les préjugés inconscients conçue pour l'ÉTS, dont 34 membres du corps enseignant ainsi que 8 gestionnaires de l'ÉTS. Ce sont maintenant 204 professeur.es et maîtres d'enseignement, une proportion de 71%, qui ont participé à la formation depuis 2019, un gain de 6% 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.

Le plan d'action prévoit la création d'un guide pour la présentation des candidatures aux postes de professeur(e), aux évaluations et promotions. Tel que mentionné dans le précédent rapport, 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 pour les professeur.es sont toujours en cours. En 2022, deux séances d'information sur le renouvellement de contrat ont été organisées. Ces séances ont rejoint 50 personnes.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

L'exigence de la maîtrise de la langue française pour enseigner, et également devenir membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec, préoccupe régulièrement des membres des assemblées professorales lorsque des personnes candidates au poste de professeur(e) leur sont présentées. Bien que l'ÉTS offre aux nouvelles et nouveaux professeurs des cours de francisation, sous forme de tutorat individuel depuis 2016, l'absence ou la faible maîtrise de la langue française peut constituer un obstacle pour le recrutement.

La présentation de l'ensemble des étapes composant le processus de recrutement et du rôle du Bureau des affaires professorales (BAP) auprès des membres d'une des assemblées départementales a permis de constater le besoin de sensibilisation et de formation pour mieux accompagner l'introduction de nouvelles pratiques et de nouveaux outils. Une meilleure compréhension des enjeux et des raisons qui sous-tendent les pratiques en recrutement inclusif devrait permettre une meilleure appropriation des outils introduits et des pratiques promues.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échelonniers) :

Pour répondre au besoin de sensibilisation et de formation sur les principes et bonnes pratiques de recrutement inclusif, un projet de conception d'une formation autoportante en ligne est prévu pour l'année 2023-2024.

Concernant le défi mentionné au niveau des obstacles pouvant être rencontrés par les personnes candidates maîtrisant peu ou pas le français, des actions de valorisation du programme de francisation auprès du corps professoral et plus largement du personnel de l'ÉTS sont prévues pour le printemps 2023.

De plus, la formation de sensibilisation sur les préjugés inconscients continuera d'être offerte au corps professoral et aux gestionnaires de l'ÉTS.

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, les données recueillies auprès des titulaires de chaire, semblent montrer 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 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 :

	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	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.	Terminé

Mesure correspondante 2	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.	En cours
Mesure correspondante 3	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.)	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 :

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.

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

Tel qu'annoncé dans le rapport précédent, dans un souci d'améliorer les pratiques d'accueil et d'intégration des nouveaux professeur(e)s et maîtres d'enseignement, l'équipe du BAP, conjointement avec les directions adjointes des départements, a instauré des rencontres individuelles de suivi avec les personnes entrées en fonction depuis 6 à 12 mois. Ces rencontres permettent de répondre à certaines questions, de référer les professeur(e)s vers les ressources pertinentes pour leurs besoins et d'identifier les défis régulièrement rencontrés pour en informer les services concernés. À l'automne 2022, un rapport présentant les principaux constats ressortant des 23 premières rencontres et soumettant des recommandations a été déposé. De plus, un guide d'accueil a été réalisé et est maintenant envoyé à chaque nouvelle personne embauchée sur un poste de professeur(e) ou de maître d'enseignement.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

L'exercice d'auto-évaluation des pratiques en matière de recrutement, d'accueil et d'inclusion des personnes en situation de handicap a permis de remettre en lumière un enjeu identifié lors de l'établissement du plan d'action. En effet, les modalités entourant les demandes d'accommodement ne sont pas clairement définies (par exemple : processus de demande, évaluation de la demande, responsabilités). Ainsi, bien que nos offres d'emploi mentionnent la possibilité de demander des accommodements, le processus n'est pas aussi clair une fois la personne entrée en poste ou si un handicap se déclare après plusieurs années en emploi.

Concernant l'accès aux ressources, un enjeu également identifié lors de l'établissement du plan d'action, les espaces disponibles pour de nouveaux laboratoires ou pour offrir un bureau à des étudiant(e)s restent limités en raison de la croissance rapide de l'ÉTS. Les rencontres de suivi d'intégration permettent de constater que ce défi affecte particulièrement les personnes nouvellement entrées et les chercheur(e)s en début de carrière.

À l'automne 2022, le BAP a été approché par quelques membres du corps professoral, dont une majorité de femmes, concernant des préoccupations liées à l'absence de soutien financier pour assumer des frais liés aux responsabilités familiales lors d'un déplacement pour une conférence internationale. La période postpandémique dans laquelle nous nous situons depuis la fin du printemps 2022 aura permis un retour en présence de nombreuses activités, telles que les conférences scientifiques auxquelles nos professeurs et professeures sont bien souvent amenées à participer. Toutefois, après deux années à prendre part à ces activités scientifiques internationales en mode virtuel, il semble que plusieurs parents professeurs y aient vu nombre d'avantages alors que la conciliation entre leurs occupations professionnelles et leurs responsabilités familiales en aient été grandement facilitée. Maintenant qu'ils et elles sont désormais encouragés à se déplacer à nouveau pour assister aux conférences dans leur domaine d'expertise, plusieurs parents professeurs se retrouvent de nouveau contraints à se résigner d'annuler leur participation et même parfois la présentation d'un article, parce qu'ils et elles ne peuvent pas se permettre ce déplacement de quelques jours en raison de leurs responsabilités familiales.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

En réponse à ce besoin de soutien exprimé en matière de conciliation famille-travail qui fait écho à une réalité reconnue dans le milieu de la recherche comme un frein à l'avancement de la carrière, l'ÉTS mènera une étude financée par le ministère de la Famille sur la conciliation famille-travail au sein de son corps professoral. L'objectif est d'identifier les principaux défis vécus et les pistes de solution qui permettra de bonifier les mesures déjà mises en place dans les dernières années (dont la disposition intégrée à la convention collective de déchargement de la charge d'enseignement pour la reprise des activités après un congé parental).

Concernant les enjeux liés aux besoins d'accommodements des personnes en situation de handicap, la démarche prévue en 2023 avec le Centre de recherche sur l'inclusion des personnes en situation de handicap permettra d'identifier les actions à prioriser pour ce groupe sous-représenté.

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 :

	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	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.	En cours
Mesure correspondante 2	Rendre disponibles diverses activités destinées aux femmes professeures et titulaires afin de favoriser l'échange, le réseautage et la visibilité de leurs activités.	En cours
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 :

Indicateurs prévus au plan d'action :

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

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

Tant les rencontres de suivi d'intégration que les résultats du sondage auprès du corps professoral font ressortir le besoin d'une structure de mentorat plus formel. Ce besoin est particulièrement important pour les professeur(e)s qui arrivent de l'international et qui ont peu de contacts déjà existants au sein de l'ÉTS. Une démarche pour implanter une telle structure est entamée depuis l'automne 2022 avec la tenue d'un webinaire sur le sujet du mentorat en milieu universitaire (38 personnes participantes), incluant du contenu sur comment rendre le mentorat inclusif, et des travaux pour se doter d'une application facilitant le jumelage de dyades de mentorat.

Pour répondre à un besoin exprimé par plusieurs membres du corps professoral concernant le recrutement d'étudiant(e)s sur des projets de maîtrise et de doctorat, le BAP a démarré une collaboration sur une initiative d'étudiantes et étudiants des cycles supérieurs. L'initiative « Trouve ton projet » vise à aider les étudiant(e)s à trouver une directrice ou un directeur pour leur projet de maîtrise ou doctorat. Trois séances de présentation de projets possibles de recherche par des professeur(e)s ont été organisées à l'automne 2022. Au total, 15 membres du corps professoral et 90 personnes étudiantes ont participé aux séances de « Trouve ton projet ».

De plus, afin de répondre au besoin de promotion et de valorisation de la recherche, le Décanat à la recherche et le Service des communications organisent maintenant des séances « Avis de recherche » ouvertes à toute la communauté de l'ÉTS. Les professeur(e)s participant peuvent y présenter leurs principaux axes de recherche et leurs principales réalisations.

Quant aux activités de réseautage prévues au plan d'action, le BAP a mis en place des café-rencontres mensuels avec des professeur(e)s récemment entré(e)s en poste. Un 4 à 6 de réseautage a également été organisé réunissant une cinquantaine de membres du corps professoral. L'objectif des cafés-rencontre et des activités de réseautage est de briser l'isolement et favoriser le développement de liens entre professeur(e)s. Bien que le plan d'action visait à organiser des activités spécifiquement pour les femmes professeures ou titulaires, ces activités ont été organisées pour tous et toutes. Cependant, le premier café-rencontre a été réservé aux chercheuses institutionnelles nouvellement entrées en poste afin de leur permettre de se connaître et de favoriser le développement de liens de soutien entre elles.

Les professeur(e)s bénéficiant du programme de francisation à leur entrée en poste ont manifesté un besoin de plus d'accompagnement. La période pandémique a créé davantage d'isolement, un contexte où les occasions de pratiquer le français avec leurs collègues ont été moins nombreuses. Pour les soutenir et leur permettre de progresser plus rapidement, de nouveaux ateliers de conversation en petits groupes ont été mis en place en mars 2022. Six personnes y ont participé au cours de l'année.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Le contexte pandémique a eu un effet important sur l'organisation d'activités et de réseautage. Bien que le début de l'année 2022 ait été influencé par un certain nombre de contraintes liées à la pandémie, la levée de plusieurs restrictions a permis de relancer l'organisation d'activités lors de la deuxième moitié de l'année.

Les limites de la formule informelle de mentorat ont été mises en lumière autant par les rencontres de suivi d'intégration, les rencontres de suivi auprès des nouvelles et nouveaux titulaires de chaires et les résultats du sondage auprès du corps professoral effectué à l'automne 2022. Le rapport des rencontres de suivi d'intégration souligne notamment que ce sont surtout les personnes n'ayant pas déjà des contacts préalables à l'ÉTS qui bénéficient le moins du mentorat. L'ÉTS recrutant plusieurs membres de son corps professoral à l'international, un programme structuré permettra d'assurer l'établissement de relations mentoriales de façon plus équitable. De plus, même les personnes ayant une personne mentore nomment parfois des enjeux de disponibilités et des relations qui ne sont pas à proprement parler du mentorat. Le programme permettra d'optimiser l'expérience de mentorat, reconnue comme une pratique favorable à l'équité et l'inclusion.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Plusieurs étapes sont prévues dans le déploiement du programme de mentorat. La mise en place de la structure de jumelage, la création d'outils tels qu'un guide et des formations ainsi que les premières inscriptions au programme devraient se tenir en 2023.

Le programme de mentorat couvrira deux volets : 1) l'accueil des nouvelles et nouveaux professeurs et 2) le développement de carrière. Le premier volet visera à rendre plus formelle la mise en relation des nouvelles personnes embauchées avec une personne mentore qui sera mieux outillée dans son rôle. Le deuxième volet visera à soutenir les membres du corps professoral qui veulent développer des aspects de leur carrière tant au niveau de la recherche que de l'enseignement. Ce volet sera particulièrement favorisé pour soutenir ceux et celles qui ont l'ambition de devenir titulaires de chaires et sera également proposé pour les personnes nouvellement titulaires. La structure permettra de prendre en compte les besoins des personnes souhaitant être mentorées ainsi que les forces et motivations des personnes mentores. Les formulaires permettront également aux personnes participantes de mentionner leur intérêt pour un jumelage avec une personne du même genre ou avec une personne ayant déjà vécue l'immigration.

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 :

22119

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

L'allocation a permis de couvrir les dépenses liées à l'accompagnement par une consultante dans le développement du programme de mentorat et pour l'animation du webinaire sur le mentorat en milieu universitaire. De plus, l'allocation a permis la réalisation de la capsule vidéo et du guide de mentorat.

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

Veillez 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 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 professeures 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 :

	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	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.	Terminé
Mesure correspondante 2	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.	En cours
Mesure correspondante 3	Inclure les personnes appartenant à la communauté LGBTQ2+ dans nos initiatives en ÉDI.	En cours
Mesure correspondante 4	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+.	En cours
Mesure correspondante 5	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.	En cours
Mesure correspondante 6	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.	En cours

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

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

Dans le cadre du sondage mené par le Bureau des affaires professorales auprès des professeur(s) et maîtres d'enseignement, la question suivante a été posée : « Dans le contexte où l'ÉTS travaille de manière proactive en équité, diversité et inclusion (ÉDI) depuis deux ans, considérez-vous avoir aujourd'hui une meilleure compréhension des principes de l'ÉDI ? » La perception des personnes répondantes est à l'effet que, pour la majorité (80%), leur compréhension de l'ÉDI s'est améliorée dans les deux dernières années.

Actions menées en 2022

Le Service de la bibliothèque, par sa proximité avec la population étudiante et ses relations de collaboration avec le corps professoral, a joué un rôle important dans l'organisation de plusieurs activités de sensibilisation et formation en 2022.

- En janvier et février, l'exposition *Trajectoire des femmes en STIM* présentée à la bibliothèque complétait ses deux mois d'exposition. Comme dernière activité d'accompagnement de l'exposition, le Service de la bibliothèque a organisé un atelier intitulé *La diversité des genres en sciences et en génie : comment rendre nos milieux plus accueillants* donné par l'équipe de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie.
- Également sur la thématique du genre, le Service de la bibliothèque a invité le professeur Vincent Larivière, de la Chaire de recherche du Canada sur les transformations de la communication savante, pour présenter un portrait de la situation au Canada et à l'international de la présence des femmes dans le milieu de la recherche.
- Dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs, une liste de suggestions de lectures et d'initiatives à découvrir a été diffusée dans les infolettres et sur les réseaux sociaux de l'ÉTS.
- D'avril à juin, la bibliothèque a hébergé l'exposition *Voies parallèles* de la maison de production Nouveau Monde Productions. L'exposition tirée d'une balado du même nom aborde différentes thématiques liées aux réalités des peuples autochtones. La collection de livres d'auteurs et autrices autochtones détenue par la bibliothèque a été bonifiée et mise à l'honneur. Des activités ont été organisées pour animer et faire connaître l'exposition. Un atelier de sensibilisation a été donné par l'organisme Wapikoni, une conférence sur la recherche en contexte autochtone a été tenue avec la professeure Carole Lévesque de l'Institut pour la recherche scientifique (INRS) membre du réseau Dialog et une soirée de visionnement du film Kuessipan s'est déroulée le 21 juin à l'occasion de la Journée nationale des peuples autochtones. Toujours sur la thématique des

peuples autochtones, une table ronde littéraire a été organisée avec deux autrices autochtones le 28 septembre 2022.

- À l'automne, deux activités dédiées à la population étudiante des cycles supérieurs organisée en collaboration avec le Service de la bibliothèque a permis d'aborder de façon générale la question de la prise en compte de l'EDI dans la recherche. La première a pris la forme d'une discussion informelle de type questions-réponses entre les personnes étudiantes et la conseillère en EDI de l'ÉTS. La seconde activité a été une présentation dans le cadre d'une demi-journée d'information sur les demandes de bourses pour étudiantes et étudiants.
- Finalement, en novembre 2022, une diffusion du documentaire *Coded Bias* a été organisée pour créer une discussion autour des biais algorithmiques en intelligence artificielle.

Plusieurs autres actions de sensibilisation de la communauté de l'ÉTS ont été menées en 2022. L'ÉTS a poursuivi le déploiement de l'initiative G-Change. Au cours de l'hiver et du printemps, les participantes du programme âgée de 15 à 19 ans ont été invitées à des soirées mentoriales et à des activités liant les arts et la thématique des femmes en STIM. Le grand événement annuel du programme a été tenu le 10 novembre 2022. Il a débuté par un déjeuner-causerie réunissant des femmes dans le domaine des STIM et s'est poursuivi par une journée d'activités pour les jeunes. L'événement s'adresse autant aux filles qu'aux garçons considérant que chaque personne a un rôle à jouer dans les changements nécessaires pour permettre un accroissement de la représentation des femmes dans le domaine.

En mars 2022, la deuxième édition du Palmarès féminin pluriel a été lancée. L'objectif de ce concours créé en 2021 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. Les lauréates ont reçu chacune une bourse et une page web dédiée au palmarès met en valeur leurs différents profils et parcours.

Toujours en mars 2022, le Bureau de la personne (BRP) a tenu sa campagne annuelle de sensibilisation avec comme thématique « Avec respect... sans sexisme ». Pour l'occasion, le BRP a lancée une nouvelle formation virtuelle « Ensemble pour réfléchir sur les normes sexuées et genrées et les violences à caractère sexuel ». De plus, la communauté de l'ÉTS a été invitée à prendre part à diverses activités :

- Animation ludique d'un kiosque
- Exposition « Que portais-tu? »
- Conférence « Les droits des femmes et le sexisme » par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Atelier-conférence « Les neurosciences contre le sexisme ? » donné par la Dre Annie Duchesne de l'Université du Nord de la Colombie-Britannique

En mai 2022, à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie, le Bureau des affaires professorales a organisé un webinaire avec l'organisme le JAG sur le thème de la diversité sexuelle et d'identités de genre. Les Services à la vie étudiante ont également dévoilé deux vidéos de témoignage réalisées avec des membres de la communauté étudiantes de l'ÉTS.

À l'automne, quatre ateliers-discussion offert au corps professoral ont été organisés par la conseillère en EDI de l'ÉTS.

- Un atelier-discussion sur l'ADS+ et la recherche en science et génie le 26 octobre 2022
- Un atelier-discussion sur l'enseignement inclusif le 23 novembre 2022
- Deux atelier-formation sur la gestion inclusive d'équipes diversifiées les 1^{er} et 5 décembre 2022.

Ces ateliers ayant été financés par l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, plus de détails seront fournis dans la section du rapport concernant l'allocation.

En décembre le Bureau des affaires professorales et le Bureau du respect de la personne ont organisé la projection du documentaire portant sur les cyberviolences envers les femmes « Je vous salue salope » dans le cadre des 12 jours d'action de lutte contre la violence envers les femmes. La projection a été suivie d'une discussion avec l'une des réalisatrices du documentaire.

Finalement, tout au long de l'année, l'ÉTS a continué 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'organisation d'activités demandent beaucoup de temps et de ressources. Il est possible qu'en dehors des grandes initiatives ou campagnes, le nombre d'activités soient réduits au cours de la prochaine année pour s'assurer de pouvoir réussir à rassembler un nombre de personnes participantes qui justifient le temps et les ressources investies.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Les grandes campagnes et initiatives seront maintenues en 2023 :

- Palmarès féminin pluriel
- G-Change
- Formations et campagne annuelle du Bureau du respect de la personne
- Mise en valeur de la diversité sur les réseaux sociaux de l'ÉTS
- Diffusion de listes de suggestions de lecture à l'occasion de journées et mois à souligner

Une nouvelle initiative dédiée aux groupes de recherche sera déployée en février et mars 2023 pour aborder les expériences vécues par les femmes. De plus, en avril 2023, une conférence avec deux chercheuses est prévue pour présenter des résultats de recherche sur les trajectoires genrées des carrières professorales.

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 :

23710

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

L'allocation a permis de couvrir les dépenses liées à l'animation de deux séries d'ateliers, les ateliers-formation sur la gestion inclusive d'équipes diversifiées et les ateliers du projet Femmes de génie. De plus, l'allocation a permis de couvrir les frais pour les 4 séances de formation sur les préjugés inconscients offertes aux personnes étudiantes des cycles supérieurs.

Évaluation de l'impact de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion
Veillez 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 très significatif (l'allocation a eu un impact très significatif quant aux progrès réalisés)

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement

Contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement (s'il y a lieu) :

Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
2 500,00	Contribution en heures travaillées par la conseillère EDI pour les ateliers EDI en recherche, ADS+ et enseignement inclusif.

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 - Veillez 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 :

	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	Poursuivre la collecte des données et la surveillance des indicateurs démographiques et produire un rapport de progrès de l'ÉDI.	En cours
Mesure correspondante 2	Lancer des invitations de déclaration volontaire à toute la communauté et fournir les moyens de collecte nécessaires à toutes les clientèles.	En cours
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 :

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

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

À l'hiver 2022, le Bureau des affaires professorales a mené une démarche pour collecter des données sur les réalités vécues en matière de relations interculturelles chez le corps professorales et parmi la population étudiante, principalement des cycles supérieurs. En effet, aux cycles supérieurs, plus de 65% de la population étudiante provient de l'international. De plus, la consultation auprès de la communauté noire de l'ÉTS en 2020 avait permis de soulever le besoin de renforcer le développement de compétences interculturelles à l'ÉTS. Ainsi, la démarche s'est déroulée avec l'accompagnement d'une consultante spécialisée en relations interculturelles. Dans un premier temps, un questionnaire développé par la consultante a été transmis à des personnes membres du personnel de l'ÉTS interagissant régulièrement avec la communauté étudiante et avec les membres du corps professoral. Puis, des groupes de discussion ont été organisés avec des professeur(e)s et avec des personnes étudiantes des cycles supérieurs. Un rapport avec des recommandations ont été remis au Bureau des affaires professorales à la fin de la démarche. L'organisation des ateliers sur la gestion inclusive à l'automne 2022 découle notamment de cette démarche qui a permis de concevoir une formation adaptée aux enjeux identifiés.

En 2020, la consultation auprès de la communauté noire de l'ÉTS avait également permis de mettre en lumière la perception partagée autant par la communauté étudiante que par le personnel enseignant que les personnes étudiantes noires semblent avoir plus de difficulté à obtenir des stages. Les programmes d'enseignement à l'ÉTS étant coopératifs, plusieurs stages obligatoires font partie du cursus. L'importance de s'assurer d'éviter que des iniquités se manifestent dans la recherche de stage et dans l'expérience en stage a mené le Service de l'enseignement coopératif à opter pour le déploiement d'un sondage auprès de la communauté étudiante. L'objectif du sondage était de dresser un portrait de l'expérience vécue en recherche de stage ou en stage en analysant les réponses en fonction de données récoltées sur l'identité des personnes répondantes. Le sondage a été réalisé par une firme externe spécialisée en EDI et a été diffusé en novembre et décembre 2022.

En mars 2022, des membres du comité PRH-ÉDI ont présenté au comité de direction les conclusions d'un rapport présentant un état des lieux à l'ÉTS concernant deux enjeux identifiés comme prioritaires pour les personnes trans et non binaires : l'utilisation d'un prénom choisi et la disponibilité d'installations sanitaires non genrées. L'état des lieux était accompagné d'une revue des pratiques existantes dans d'autres universités québécoises. Des recommandations ont été formulées. Cette démarche a permis d'identifier les actions à prioriser pour favoriser l'utilisation du prénom choisi pour la population étudiante et pour les membres du personnel de l'ÉTS. De plus, un mandat a été confié à un membre de l'équipe de la gestion des actifs immobiliers pour concevoir des projets de rénovations permettant d'augmenter le nombre d'installations sanitaires non genrées sur le campus.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

Les différentes initiatives de collecte de données ont permis de récolter des données sur la population étudiante. Toutefois, cette population peut être difficile à rejoindre et à mobiliser. La démarche de groupes de discussion avec les étudiants et étudiantes des cycles supérieurs a connu des difficultés de mobilisation et de participation. Le groupe de discussion prévu en anglais a notamment dû être annulé faute d'inscriptions.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Les résultats de la démarche de sondage sur l'accès aux stages et l'expérience en stage seront transmis à l'ÉTS en mars 2023. Les constats et recommandations permettront à l'équipe du Service de l'enseignement coopératif d'avoir un meilleur portrait des enjeux constatés et d'identifier les actions les plus pertinentes à mettre en œuvre pour un accès équitable aux stages et pour favoriser une expérience de stage équitable et inclusive en collaboration avec les entreprises partenaires.

Une nouvelle démarche de collecte de données sera déployée au printemps 2023. Cette démarche visera à récolter des données sur la perception et l'expérience des gestionnaires de l'ÉTS quant à l'embauche, l'accueil et l'intégration dans leurs équipes de personnel en situation de handicap. La démarche, menée par le Bureau des affaires professorales, sera réalisée grâce à l'accompagnement du Centre de recherche sur l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH).

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

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 diversité 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):

Le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'ÉTS, adopté en 2019, contient des grands objectifs qui sont toujours pertinents. Toutefois, avec les années qui passent, le besoin d'actualiser les moyens d'actions à privilégier commencent à apparaître. Il serait également utile de revoir les indicateurs afin de mieux mesurer l'impact des mesures et actions mises en place depuis la mise en place du plan d'action.

Alors que le niveau de sensibilisation et de connaissance de notre communauté en matière d'EDI s'est accru, communiquer l'ensemble des actions menées par l'ÉTS pour accroître l'équité, la diversité et l'inclusion demeure un défi. Le sondage auprès du corps professoral tenu à l'automne 2022 révélait en effet que la majorité des personnes jugeait ne pas avoir une bonne connaissance de l'ensemble de ce qui est fait en EDI à l'ÉTS.

Bien qu'en 2022 davantage d'activités visant à rejoindre la communauté étudiante ont été organisées, cela un reste un défi de rejoindre la communauté étudiante. De plus, le plan d'action ayant été principalement orienté sur les enjeux d'EDI au sein du corps professoral et de la recherche, peu d'actions rejoignent les membres du personnel de soutien de l'ÉTS (professionnel, technique, bureau et métier) à l'exception des activités qui s'adressent à l'ensemble de la communauté. De plus, les ressources consacrées à l'EDI sont limitées et ne peuvent pour le moment couvrir davantage d'actions permettant de rejoindre la communauté étudiante et le personnel de l'ÉTS.

Concernant les données en EDI, certaines limitations sont toujours présentes. En ce qui concerne la population étudiante, nous en avons un portrait partiel (représentation hommes/femmes, personnes étudiantes de l'internationale, étudiantes et étudiants en situation de handicap s'étant identifiés auprès des services, personnes étudiantes autochtones s'étant identifiées à l'admission). Beaucoup d'autres données sont manquantes, par exemple la proportion de parents-étudiants et celle des personnes de la diversité sexuelle et de genre. Le sondage effectué concernant l'accès aux stages et l'expérience en milieu de stage pourra apporter quelques données complémentaires.

Finalement, pour certaines actions, il faut prendre en compte le temps nécessaire pour apporter des changements. C'est le cas notamment pour la bonification de l'accès sur le campus à des installations non générées, à l'implantation d'un dossier étudiant facilitant l'utilisation d'un prénom choisi et le développement informatique lié au développement de la plateforme de mentorat pour le corps

professoral. Évidemment, le temps joue un rôle important également dans la gestion du changement pour l'adoption de nouvelles pratiques. L'ÉTS a beaucoup agi dans les dernières années pour assurer une meilleure équité dans les processus d'embauche professorale, mais il reste encore des efforts à déployer pour faciliter l'appropriation des nouvelles pratiques instaurées.

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):

Parmi les réussites observées, on constate que la population étudiante féminine poursuit sa croissance au sein de l'ÉTS. L'initiative Femmes de génie a permis l'embauche de chercheuses dans presque tous les départements de l'ÉTS. Le succès de cette initiative sera évalué d'ici deux à trois ans, un des indicateurs de succès étant le passage vers des postes de professeure.

Au cours de l'année 2022, il y a eu reprise des activités en présence. La combinaison d'activités en présence et en mode virtuel a certainement permis de rejoindre différentes personnes selon leur préférence. Le mode virtuel peut notamment continuer à répondre à certains besoins, notamment pour faciliter le télétravail et la conciliation famille-travail. Les activités en présence ont, pour leur part, favoriser les activités qui ont misé sur les échanges et le partage. Selon les objectifs poursuivis, la formule retenue pour les activités à venir pourra donc s'adapter.

Les nouvelles pratiques en matière de recrutement, d'accueil et d'intégration au sein du corps professoral ont le potentiel de devenir des pratiques exemplaires. Les commentaires recueillis et les résultats du sondage auprès du corps professoral laissent clairement entendre une appréciation parmi les membres du corps professoral entrés en poste au cours des deux dernières années. Toutes les actions ont été implantées avec l'objectif d'offrir un soutien élargi et individualisé pour mieux prendre en compte les besoins particuliers. Ces démarches permettent également d'avoir un portrait beaucoup rapide des défis et obstacles rencontrés.

PART 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 faire rapport sur 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 faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

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 :

Renforcer les connaissances en matière d'EDI et favoriser les échanges au sein de notre communauté de recherche afin de la soutenir dans l'adoption des pratiques favorables à l'EDI.

Mesures ciblées:

- 1) Développement d'ateliers d'échanges pour le corps professoral sur les pratiques adoptées pour la prise en compte de l'EDI dans la conception de la recherche (ex : analyse selon le genre, le sexe et la diversité) et dans le recrutement et la formation de personnel hautement qualifié
- 2) Offrir de la formation sur l'EDI en recherche et sur les préjugés inconscients aux étudiants et étudiantes des cycles supérieurs

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.

- 1) Nombre d'ateliers d'échange organisés
- 2) Taux de satisfaction des participants aux ateliers
- 3) Nombre de formations offertes aux étudiant.es
- 4) Taux de satisfaction des participants aux formations

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

Ateliers d'échange organisés :

- Atelier ADS+ et la recherche en génie – 26 octobre 2022 : 18 personnes participantes.
- Atelier Enseignement inclusif – 23 novembre 2022 : 23 personnes participantes. 14 mars 2023 : 19 personnes participantes.

Les deux ateliers ci-dessus ont été développés en collaboration avec des membres du corps professoral de l'ÉTS pour mettre en lumière des pratiques déjà existantes et susciter des discussions sur les enjeux rencontrés. Pour ce qui est du taux d'appréciation de ces ateliers, les taux de réponse aux sondages d'appréciation sont assez faibles, mais il ressort que plus de 80% des personnes répondantes estiment que les ateliers leur ont permis d'apprendre de nouvelles pratiques et la totalité sont intéressées à participer à d'autres ateliers sur les mêmes thèmes avec de nouveaux exemples de pratiques.

- Atelier Gestion inclusive d'équipes diversifiées – 1^{er} décembre 2022, 5 décembre 2022, 30 janvier 2023, 24 mars 2023 et 29 mars 2023 : 43 personnes participantes.

L'atelier sur la gestion inclusive d'équipes diversifiées faisait suite à une démarche de consultation sur les relations interculturelles des professeur(e)s et des étudiant(e)s aux cycles supérieurs. Il a été conçu par la consultante en relations interculturelles de manière à refléter les réalités vécues dans les groupes de recherche et dans la supervision aux cycles supérieurs. L'ensemble de l'atelier est monté sous un format de discussions suscitées par des questions et des activités de réflexion.

Les sondages de satisfaction ont démontré 88% des personnes participantes se disent satisfaites.

- Atelier Génies au féminin – 13, 15 et 20 février 2023 : 39 personnes participantes. Plénière le 13 mars 2023 : 30 personnes participantes

Les ateliers Génies au féminin ont été développés en collaboration avec une coach qui travaille depuis quelques années avec le titulaire d'une chaire industrielle de l'ÉTS. Ce titulaire souhaitait mettre en place une initiative permettant de sensibiliser les membres de son groupe de recherche aux réalités vécues par les femmes dans le contexte particulier d'un domaine à prédominance masculine. Le projet Génies au féminin cadrerait bien avec l'objectif des ateliers d'échange prévus dans le cadre de l'allocation en matière d'EDI et a été offert à deux autres groupes de recherche. Le projet s'est déroulé en deux phases. La première a consisté en trois ateliers, un pour chaque groupe de recherche, rassemblant les professeur(e)s et leurs étudiant(e)s des cycles supérieurs et abordant sous forme de *world cafe* des questions sur les enjeux vécus par les femmes, ceux vécus par les hommes dans un contexte de sous-représentation des femmes et les différences entre les deux groupes. Autant les hommes que les femmes ont participé et la formule a permis d'aborder dans un climat respectueux les différentes perspectives. La deuxième phase du projet a réuni toutes les personnes ayant participé au premier atelier et était axé sur les actions, les postures et les pratiques qui permettraient de contribuer à un environnement inclusif pour les femmes en génie.

Formation de sensibilisation aux préjugés inconscients pour les personnes étudiantes aux cycles supérieurs et pour les stagiaires postdoctoraux

4 séances organisées en janvier et février 2023, dont une en anglais.

- Nombre de personnes inscrites : 59
- Nombre de personnes participantes : 28

Bien que les inscriptions pour les quatre séances offertes aient été nombreuses et que le sujet ait suscité l'intérêt des étudiant(e)s, les deux dernières séances ont vu des taux de présence très faibles, dont celle donnée en anglais. Ce constat a permis de tirer la leçon que les inscriptions et la tenue de la formation devraient se dérouler dans un laps de temps plutôt court. Le taux de satisfaction des personnes ayant participé à la formation s'est révélé élevé avec plus de 90% de personnes se disant très satisfaites.

Ateliers EDI en recherche

- Jasons recherche, 13 octobre 2022 : 17 personnes participantes
- MTR 801, 1^{er} novembre 2022 : 15 personnes participantes
- Atelier sur les demandes de bourses, 8 novembre 2022 : 16 personnes participantes
- Séminaire du GRAM, 19 janvier 2023 : 15 personnes participantes
- MTR 801, 6 et 8 mars 2023 : 30 personnes participantes

Total des personnes rejointes par les ateliers EDI en recherche : 93

Ces ateliers, donnés par la conseillère en équité, diversité et inclusion, ont permis de présenter les principes de base en EDI, les raisons pour lesquelles ces principes sont aujourd’hui considérés dans le milieu de la recherche et les façons d’aborder l’EDI dans les projets de recherche en génie. L’atelier se veut une introduction, considérant que pour la majorité des personnes étudiantes rencontrées, ce sujet est relativement nouveau.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l’allocation consacré à l’objectif : 23 710,89\$

Engagement de l’établissement (s’il y a lieu) : 2 500,00\$

Fonds totaux dépensés : 26 210,89\$

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l’établissement.

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	2 500,00 \$	Contribution en heures travaillées par la conseillère EDI pour les ateliers EDI en recherche, ADS+ et enseignement inclusif.
2		

Tableau C2. Evaluation 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 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 :

L’allocation a permis de couvrir les dépenses liées à l’animation de deux séries d’ateliers, les ateliers-formation sur la gestion inclusive d’équipes diversifiées et les ateliers du projet Femmes de génie. De plus, l’allocation a permis de couvrir les frais pour les 4 séances de formation sur les préjugés inconscients offertes aux personnes étudiantes des cycles supérieurs.

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 :

Soutenir les chercheur.es en début de carrière et les membres des groupes sous-représentés dans le développement de leurs activités de recherche et leur progression de carrière.

Mesures ciblées :

- 1) Développer une structure de jumelage
- 2) Offrir de la formation sur le développement de relations mentoriales

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.

- 1) Structure de jumelage mise en place
- 2) Nombre de participants aux formations sur le mentorat

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

Tel que prévu lors de la soumission du projet, le Bureau des affaires professorales a travaillé au développement d'un programme structuré de mentorat pour le corps professoral. Des réflexions sur la structure ont été accompagnées à partir de septembre 2022 par les services d'une consultante experte en mentorat. Il a été décidé que le programme aurait deux volets : un volet d'accueil des nouvelles personnes embauchées et un volet dédié au développement de carrière.

Plusieurs options ont été considérées pour faciliter le jumelage afin d'être moins dépendant des directions de département pour l'identification de personnes mentores. L'ÉTS ayant développé avec une firme externe une plateforme en ligne de tutorat entre personnes étudiantes, une offre de développer un volet de mentorat via cette même plateforme a été choisie. Cette option a eu comme conséquence de ne pas générer de dépenses pour le développement de la structure de jumelage. Le développement de la plateforme a démarré en janvier 2023 et était toujours en cours à la fin mars 2023.

Comme première étape pour commencer à aborder le sujet du mentorat avec le corps professoral, un webinaire sur le sujet du mentorat en milieu universitaire a été organisé le 1^{er} novembre 2022. Il a été donné par la consultante experte en mentorat et 38 personnes y ont assisté. Les principes du mentorat inclusif ont été abordés.

En février et mars 2023, des travaux pour élaborer un guide de mentorat ont été menés. Une rédactrice externe a été engagée pour la rédaction du guide. Elle s'est appuyée sur une revue de guide existant tout en s'appuyant également sur de la documentation scientifique et vulgarisée sur le mentorat et en l'adaptant à la structure du programme en développement à l'ÉTS.

Afin de faire connaître auprès du corps professoral l'instauration d'une nouvelle structure de mentorat, une capsule d'animation vidéo présentant brièvement le programme de mentorat et invitant les membres du corps professoral à s'inscrire à titre de personne mentore a été réalisée. Cette capsule vidéo servira

lors du lancement du programme ainsi que lors de relance pour susciter des inscriptions au programme. Elle sera également disponible sur l'intranet de l'ÉTS dans la section sur le mentorat.

Considérant l'état d'avancement de la plateforme de jumelage, il a été décidé de planifier les formations sur le mentorat prévues au projet à l'automne 2023.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif : 22 119,89\$

Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :

Fonds totaux dépensés : 22 119,89\$

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement.

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	0	s.o.
2	0	s.o.

Tableau C2. Evaluation 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 :

L'allocation a permis de couvrir les dépenses liées à l'accompagnement par une consultante dans le développement du programme de mentorat et pour l'animation du webinaire sur le mentorat en milieu universitaire. De plus, l'allocation a permis la réalisation de la capsule vidéo et du guide de mentorat.

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 :

Sensibiliser la communauté universitaire et accroître la visibilité des initiatives en matière d'ÉDI par le développement de matériel de communication.

Mesures ciblées :

- Création de matériel pouvant servir à l'animation d'un kiosque sur le campus.

- Tenue d'un kiosque sur l'ÉDI dans le cadre d'une campagne organisée par le Bureau du respect de la personne à la fin du mois de mars 2023.

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.

Nombre de personnes rejointes par le kiosque

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 bannière autoportante avec la thématique Équité, diversité, inclusion aux couleurs de l'ÉTS a été conçue et fabriquée. Elle a été utilisée dans le cadre de la campagne organisée par le Bureau du respect de la personne le 28 mars 2023 lors d'un midi regroupant plusieurs kiosques de différents services de l'ÉTS et de différents organismes œuvrant pour les personnes de la diversité sexuelle et d'identité de genre. Le kiosque EDI a permis d'ouvrir la discussion avec des membres de la communauté ÉTS, autant étudiante que membres du personnel, soit sur des questions liées à la diversité sexuelle ou d'identité de genre, soit sur l'EDI de façon générale. Plus d'une cinquantaine de personnes ont parcouru les kiosques.

Le temps limité entre l'ajout de cet objectif en février 2023 et l'échéance de la subvention a limité la quantité de matériel qui a pu être produit. Toutefois, la bannière produite, par son caractère général en EDI, pourra être utilisée à plusieurs autres occasions.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif : 181,79\$

Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) :

Fonds totaux dépensés : 181,79\$

Indiquez dans le tableau ci-dessous les contributions en espèces et en nature fournies par l'établissement.

Montant en \$ Source/type (en espèces ou en nature)

1 S.O.

2 S.O.

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

Veillez 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 moyen (l'allocation a eu un impact modéré quant aux progrès réalisés)

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

L'allocation a permis la conception et la fabrication d'une bannière autoportante sur la thématique de l'ÉDI qui a été utilisée lors de la tenue d'un kiosque et qui pourra être utilisée de nouveau lors d'événements pertinents.

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 réalisée en 2021. La démarche sera renouvelée lorsque de nouvelles nominations auront été effectuées. 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 ont également été mises en place tel que mentionné dans les sections précédentes du rapport.

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 INGéieuses, sont parties prenantes. Ce regroupement bénéficie également de l'appui de plusieurs services de l'ÉTS pour mettre en œuvre ses propres initiatives.

Considérant le 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'examen ou de travaux à

remettre et les changements de rôles internes dans les regroupements, il sera tenté dans la prochaine année d'offrir une compensation financière pour la participation au comité PRH-EDI.

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.

L'ensemble des travaux effectués au cours des dernières années relativement au travail d'évaluation des candidatures dans le cadre de l'embauche professorale et de la nomination de titulaires de chaires visent à éliminer les obstacles systémiques. Ces travaux ont été décrits de façon détaillée dans les rapports précédents et peuvent être ainsi résumés : formation des membres de comité, fiches-conseils, nouvelles grilles d'évaluation incluant les principes d'EDI et de DORA et participation d'une personne conseillère du Bureau des affaires professorales dans tous les comités pour veiller au respect des principes EDI.

L'ÉTS étant une constituante du réseau de l'Université du Québec, la conseillère en EDI de l'ÉTS participe de façon régulière et active à la communauté de pratique en EDI du réseau. Le partage d'expériences et de pratiques permettent une diffusion de l'information dans ce réseau d'une dizaine d'établissements qui peut permettre l'instauration de pratiques s'inspirant de l'exemple d'autres établissements. Cette communauté de pratique, au-delà du partage des expériences vécues et des meilleures pratiques, se dote d'un plan de travail annuel incluant le développement d'outils, de formations et de ressources. Les dossiers portés par la communauté de pratique sont nombreux, les plus actifs étant l'EDI en recherche, la

communication inclusive, le recrutement inclusif et la lutte à l'homophobie et la transphobie. Plusieurs outils et ressources seront disponibles en 2023 et diffusés pour une utilisation à l'ÉTS.

En ce qui concerne la valorisation de l'EDI en recherche, l'ÉTS a réalisé en 2021 trois vidéos sur l'EDI en recherche mettant de l'avant des témoignages de membres du corps professoral. Ces trois vidéos sont toujours accessibles sur le site web de l'ÉTS. De plus, tel que décrit dans ce rapport, un atelier d'introduction à l'EDI en recherche est maintenant présenté à un public étudiant des cycles supérieurs. La sensibilisation aux obstacles systémiques et à l'importance de la prise en compte de l'EDI en recherche s'étend donc plus largement qu'au corps professoral.

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