

Plan d'action en
équité, diversité
et inclusion
à l'ÉTS

Septembre 2019



Message du directeur général de l'École de technologie supérieure (ÉTS)

Les universités sont des milieux de savoirs, de connaissances et d'innovation. Depuis toujours, elles influencent leur environnement et elles sont au cœur des grands changements de la société dans laquelle elles évoluent. C'est pourquoi aujourd'hui plus que jamais, elles doivent agir en tant que leader pour un monde plus équitable, plus diversifié et plus inclusif des identités de chacun.

Je suis très fier de dire qu'à l'ÉTS, nous souscrivons entièrement à cela. En recherche, et plus particulièrement dans le domaine du génie, nous avons besoin de plus de femmes, de personnes issues des minorités ethniques et visibles, de personnes en situation de handicap, de personnes autochtones et de personnes de la communauté LGBTQ2+. La contribution de tous les membres de notre société vient assurer un développement optimal et une productivité accrue dans nos activités de recherche. C'est connu, la diversité est un gage de richesse et d'excellence et nous ne pouvons pas nous en priver!

Nous nous engageons donc à faire de l'équité, la diversité et l'inclusion une priorité pour l'ÉTS en instaurant des politiques et des pratiques fondées sur ces principes, que nous appliquerons à la recherche, mais aussi à la grandeur de l'École.

La bonne nouvelle, c'est que le travail est déjà commencé! L'ÉTS a déjà posé plusieurs actions favorisant l'inclusion de tous, dont la campagne *Avec Respect* et la mise sur pied d'un code de vie par le Bureau de la prévention et la résolution du harcèlement, la campagne *Objectif Féminin pluriel* sur la place des femmes en génie, la campagne d'inclusion LGBTQ+ des Services aux étudiants et bien plus!

Nous sommes fiers d'avoir entrepris ces actions concrètes et continuerons d'aller de l'avant pour que l'ÉTS bénéficie d'une plus grande diversité en recherche, et enseignement, mais aussi partout sur son campus! L'adhésion au programme *Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada* en fait foi et l'ÉTS promet de continuer à travailler dans cette direction.

François Gagnon

Directeur général de l'ÉTS

Notre engagement

En lien avec son Plan stratégique 2016-2019, l'ÉTS souhaite devenir un lieu d'émergence de réseaux et de créneaux de recherche mondialement reconnus. Ces objectifs requièrent de miser sur le recrutement de candidats de haut niveau avec le potentiel d'innover et de contribuer à l'essor des projets de recherche. La créativité et l'excellence étant les qualités premières du personnel enseignant et de recherche, l'ÉTS souhaite intégrer à ses activités académiques toute personne ayant à cœur l'innovation, et s'engage à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) dans toutes ses activités. Ces valeurs seront intégrées à la nouvelle planification stratégique avec plus de force.

1. Faits saillants en ÉDI à l'ÉTS en 2019

- En collaboration avec le *Centre canadien pour la diversité et l'inclusion* (CCDI), partenaire de l'ÉTS depuis 2018, nous avons procédé à une large consultation de l'ensemble de notre personnel afin de mieux saisir la représentation démographique ainsi que l'expérience individuelle face au sentiment d'inclusion. Les résultats de ce sondage ont été présentés non seulement à la haute direction de l'École, mais également devant plusieurs personnes occupant des postes clés pour l'ÉDI. Les résultats du sondage seront aussi rendus disponibles au cours de l'automne 2019 à l'ensemble du personnel.
- L'ÉTS a été l'hôte de la première rencontre du *Groupe de travail en équité, diversité et inclusion des universités québécoises*. Cette initiative entreprise par l'ÉTS souhaitait répondre au besoin urgent des universités d'échanger à la suite de la diffusion des résultats de la dernière évaluation des plans d'action transmise par Chaires de recherche du Canada (CRC).
- La majorité des titulaires des CRC de l'ÉTS ont été rencontrés lors d'une entrevue individuelle par notre agente en matière d'équité afin de mieux comprendre leurs expériences personnelles en tant que titulaires, et d'identifier les possibles obstacles (barrières systémiques) dans le processus d'embauche, dans le soutien qui leur est accordé et dans les facteurs pouvant influencer leur climat de travail.
- À partir du 4 octobre 2019, une formation obligatoire sur les préjugés inconscients sera offerte aux cadres de l'ÉTS ainsi qu'à l'ensemble du personnel enseignant. Cette formation d'une durée de 3 heures sera offerte en petits groupes de 15 personnes afin de maximiser les échanges. Une conseillère aux affaires professorales sera présente lors de ces séances pour assurer une rétroaction en temps réel.
- La consultation auprès des titulaires des CRC s'étendra d'ici la fin de l'année 2019 à l'ensemble des stagiaires postdoctorants, du personnel de recherche et des étudiants de l'ÉTS. Les buts de ces consultations seront non seulement celui de prendre le pouls de la situation actuelle en matière d'ÉDI, mais également celui d'être à l'écoute des expériences individuelles de chacun. Des formules différentes seront utilisées pour la réalisation de ces consultations compte tenu du nombre de personnes présentes dans chacun de ces groupes.

- Une campagne de sensibilisation et de promotion de l'engagement de l'ÉTS en matière d'équité, de diversité et d'inclusion sera lancée en octobre 2019. Le directeur général de l'École sera le porte-parole de cette campagne.
- Le processus de plainte en matière d'équité, diversité et inclusion (voir Annexe F) a été revu et grandement bonifié en septembre 2019. La collaboration du secrétaire général de l'ÉTS permet d'assurer la conformité légale des travaux en ce sens. Un canal de diffusion pour rendre disponible l'information sur ce processus devra être élaboré cet automne.
- L'ÉTS a adhéré à la Charte du programme pilote *Dimensions* du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada afin de confirmer son désir de contribuer à un changement profond de la culture organisationnelle. Avec cet engagement, l'ÉTS se promet d'instaurer des politiques et des pratiques fondées sur les principes de l'ÉDI. De plus, l'ÉTS devient l'un des établissements affiliés au programme pilote après avoir rédigé une lettre d'intention et fait désormais partie d'une communauté de pratique en ÉDI qui sera lancée bientôt.
- L'ÉTS continue sa participation au *Réseau interuniversitaire en équité, diversité et inclusion*.
- Le réseau de l'Université du Québec, auquel l'ÉTS est affiliée, procède à la création d'un bureau d'Équité, diversité, inclusion.
- Depuis le début de sa démarche en ÉDI, l'ÉTS accorde une grande importance à l'inclusion des personnes membres de la communauté LGBTQ2+ en plus des groupes sous-représentés visés par CRC. D'autres aspects de la diversité sont également pris en compte, notamment dans la collecte des données réalisée au printemps 2019; des données sur le personnel nouvellement arrivé au Canada et détenant des diplômes de l'international ont été considérées.
- Notre plan d'action révisé 2019 comprend désormais des stratégies qui tiennent compte des principes de l'intersectionnalité. Ainsi, des mesures d'actions particulières aux membres de chacun des groupes sous-représentés seront proposées, et ce, afin de répondre au mieux aux obstacles distincts rencontrés par les femmes, les minorités visibles, les personnes en situation de handicap et les personnes autochtones.
- Enfin, l'ÉTS en tant qu'école monofacultaire du domaine du génie est fière d'avoir obtenu le plus haut taux d'inscriptions de femmes pour l'automne 2019. Elles composent maintenant 16,7 % de nos étudiants dans nos programmes tous cycles confondus.

2. Le contexte ÉDI propre à l'ÉTS

2.1 Répartitions des chaires et cibles de l'ÉTS

SECTION 1 - SAISIE DE DONNÉES	
DONNÉES	Nombre de chaires actives
Chaires de recherche de Canada par organisme subventionnaire	
CRSNG	9
IRSC	
CRSH	
Total de chaires actives	9

SECTION 2 - RÉSULTATS¹				
RÉSULTATS	Cible	Représentation actuelle	Écart	Écart (nombre de chaires)*
Femmes	21%	Non divulgué	Non divulgué	Non divulgué
Minorités visibles	15%	Non divulgué	Non divulgué	Non divulgué
Personnes handicapées	4%	Non divulgué	Non divulgué	Non divulgué
Autochtones	1%	Non divulgué	Non divulgué	Non divulgué

En septembre 2019, au moment du dépôt du présent plan d'action, l'ÉTS détient 9 chaires du Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie (CRSNG) actives. Cependant, à la fin du mois d'octobre, l'École présentera trois nouvelles candidatures au Secrétariat, pour un total de 12 chaires, qui nous permettront d'atteindre nos cibles pour l'année en cours. Étant donné le nombre restreint de chaires CRC présentes à l'ÉTS, la représentation actuelle ou les écarts ne peuvent être dévoilés, car ils compromettraient la confidentialité des données.

2.2 Les femmes en génie

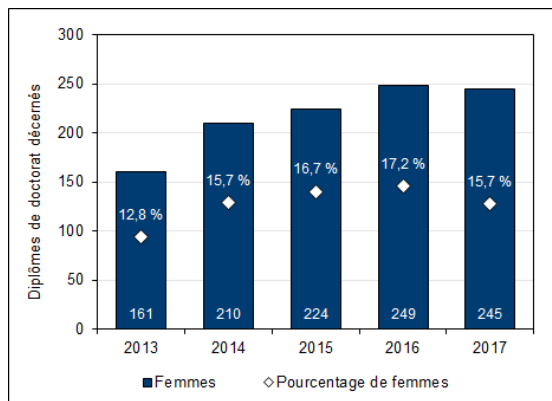
L'ÉTS est une école monofacultaire du secteur de l'ingénierie. La présence des femmes dans ce secteur de l'industrie présente encore plusieurs défis et l'ÉTS souhaite participer à l'augmentation

¹ Conformément aux recommandations du Secrétariat CRC relatives à la protection des données, les nombres inférieurs à 5 ne sont pas dévoilés dans notre plan d'action ÉDI.

de leur nombre tant parmi ses étudiantes que parmi son corps professoral. À cet effet, le sondage réalisé en partenariat avec le CCDI au printemps 2019 et conduit auprès de tout le personnel de l'ÉTS, nous a permis de prendre le pouls de la représentation féminine parmi notre effectif.

Ainsi, les femmes professeures ayant répondu au sondage semblent représenter 23 % de notre personnel enseignant. Toutefois, les données des déclarations volontaires de l'ensemble de notre corps enseignant (professeurs.es et maîtres d'enseignement) révèlent que les femmes seraient plutôt présentes à 17,6 %. Ce taux de présence peut sembler faible pris hors de son contexte, mais nous apparaît être en concordance avec la disponibilité des femmes doctorantes sur le marché du travail canadien. À cet effet, le site web Ingénieurs Canada² rendait disponible les taux d'inscriptions et de diplômes féminins entre 2013 et 2017 pour l'ensemble du Canada. Le pourcentage de femmes ayant obtenu un diplôme de doctorat en 2017 s'élevait à 15,7 % comme le démontre le graphique 1 publié sur leur site web :

Graphique 1 : Proportion de diplômes de doctorat décernés à des femmes (2013-2017)³



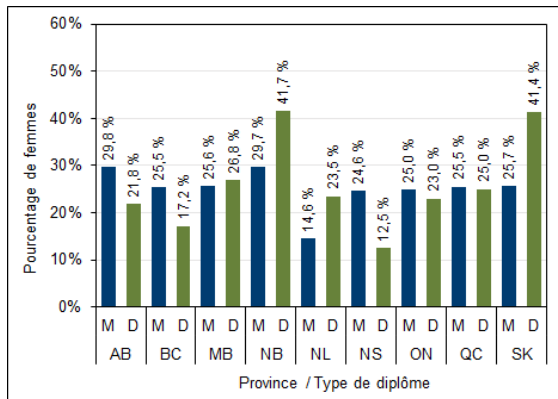
Cependant, le taux de femmes diplômées à la maîtrise et au doctorat dans un domaine du génie en 2017 pour le Québec atteignait 25 %, comme le démontre le graphique 2 présenté ci-bas :

² Engineers Canada, Ingénieurs Canada. Inscriptions en génie et diplômes décernés – Tendances de 2013 à 2017. En ligne <https://engineerscanada.ca/fr/publications/des-ingenieurs-canadiens-pour-lavenir-2017#tudiantes>

³ Ibidem

Graphique 2 : Diplômes de cycles supérieurs décernés à des femmes par province (2017)

M = Maîtrise, D = Doctorat ⁴



Ainsi, ces chiffres nous permettent de mettre en contexte les résultats obtenus lors de notre consultation relativement à la présence des femmes parmi le corps professoral. De plus, alors que nous semblons en avance sur la moyenne canadienne, le bassin de diplômées au Québec nous fait prendre conscience des défis qui attendent l'ÉTS en matière d'attraction féminine.

⁴ Ibidem

3. Les ressources dédiées en ÉDI

L'ÉTS poursuit l'avancement de sa démarche ÉDI avec la contribution de plusieurs intervenants. La structure de nos comités sera revue et grandement bonifiée. Ces modifications à nos structures opérationnelles en ÉDI répondent à des constats soulevés notamment par le CCDI dans son rapport sur la diversité et l'inclusion à l'ÉTS, telle que la nécessité d'augmenter la participation et l'engagement des différents services à l'avancement de l'ÉDI.

Ainsi, à la suite d'un exercice d'introspection institutionnel, le Comité élargi en ÉDI sera divisé en quatre sous-comités qui auront sous leurs responsabilités des mandats précis, tels que l'embauche du personnel enseignant, la nomination des titulaires ou la sensibilisation de la communauté universitaire à l'ÉDI, et dont l'objectif commun sera la création d'une Politique institutionnelle en ÉDI. Le Comité élargi veillera à intégrer 50% d'hommes et 50% de femmes. De plus, les membres des groupes cibles, incluant des membres de la communauté LGBTQ2+ et des personnes nouvellement arrivées au Canada, seront représentés dans ce comité. Nous voulons ainsi nous assurer que des personnes aux identités intersectionnelles puissent alimenter la réflexion collective avec différents points de vue. Par ailleurs, il va de soi également que des personnes non membres des groupes sous-représentés seront présentes au sein des sous-comités. Nous croyons que l'avancement de l'ÉDI est un enjeu qui nécessite la participation de toutes et tous. À cet effet, l'attribution d'une charge trop élevée aux membres issus de la diversité représente un risque au succès de la démarche. L'agente en matière d'équité sera chargée de la coordination des sous-comités et leur apportera le soutien nécessaire lorsque requis.

Le Comité restreint, tel que formé en 2018, poursuivra ses activités afin d'assurer l'avancement des projets en ÉDI dans la période de transition vers un nouveau comité élargi plus représentatif.

Comité	Membres	Mandat
Comité élargi en ÉDI	Les sous-comités pour lesquels le comité restreint part recruter des membres issus de la diversité sont: <ol style="list-style-type: none">1. Embauche de personnel enseignant2. Nomination des titulaires de CRC3. Objectif Féminin Pluriel	Le comité élargi se rencontre officiellement deux fois par année. Il pourra tenir des rencontres opérationnelles chaque mois. Il assure une surveillance sur le progrès réalisé à l'ÉTS en matière d'ÉDI. Il approuve de nouvelles mesures prises au niveau de l'institution, notamment le Plan d'action.

	<p>4. Prévention, résolution harcèlement et violences à caractère sexuel /Équité, diversité et inclusion (PRH-ÉDI)</p> <p>Les postes au sein des sous-comités demeurent pour le moment vacants, mais seront comblés au cours du mois de novembre 2019. Voir l'annexe D pour connaître les mandats de chaque sous-comité.</p>	<p>Il délibère sur des problématiques rapportées par l'agente en matière d'équité à la suite de plaintes ou sur des dossiers litigieux. Ce comité sera composé de sous-comités qui fonctionnent de façon indépendante et qui ont des mandats et des livrables précis. Il sera constitué à 50% par des hommes et à 50% par des femmes. Des membres des groupes sous-représentés seront recrutés pour atteindre une représentation équitable dans chaque sous-comité.</p>
Comité restreint en ÉDI	<p>Mme Claire Samson, Doyenne de la recherche M. Charles Despins, Directeur des affaires professorales, de la recherche et de partenariats Mme Emmanuelle Tanguy, Conseillère à la recherche Mme Liliana Guedez, Directrice par intérim du Bureau des affaires professorales, Agente en matière d'équité Mme Alexandra Cyr, Conseillère aux affaires professorales</p>	<p>Le comité restreint participe dans les opérations courantes en lien avec le Plan d'action. Il se réunit une fois par mois et s'assure de faire avancer l'École vers l'atteinte des objectifs. Il va assurer la transition vers un comité élargi plus représentatif. Il pourrait devenir le sous-comité sur la Nomination de titulaires de CRC une fois que le comité élargi sera constitué.</p>
Comité de sélection – Embauche des titulaires de chaires.	<p>Mme Claire Samson, Doyenne de la recherche M. Charles Despins, Directeur des affaires professorales, de la recherche et de partenariats 2 membres externes (dans la mesure du possible) 1 à 3 membres de l'interne, titulaire de chaires.</p>	<p>Ce comité sélectionne la meilleure candidature à proposer au programme CRC pour une Chaire de recherche du Canada.</p> <p>L'agente en matière d'équité participe en tant qu'observatrice.</p>
Comité d'évaluation des renouvellements des titulaires de chaires	<p>Mme Claire Samson, Doyenne de la recherche M. Charles Despins, Directeur des affaires professorales, de la recherche et de partenariats 2 conseillers à la recherche (2 des membres doivent être issus des minorités)</p>	

4. La collecte des données en ÉDI à l'ÉTS

4.1 Méthodologie

L'ÉTS a pu compléter les trois analyses proposées par le Secrétariat de CRC, soit l'analyse des pratiques d'embauche, l'analyse comparative et l'analyse de contexte, grâce à la réalisation de quatre exercices distincts :

Dans un premier temps, un sondage sur la diversité et l'inclusion à l'ÉTS diffusé par le CCDI au printemps 2019 a été envoyé à l'ensemble du personnel de l'ÉTS (cadres et cadres supérieurs, personnel enseignant, personnel professionnel, personnel technique et personnel de soutien). Ce sondage comprenait un large ensemble de questions nous permettant d'établir un portrait de la démographie de l'organisation, notamment sur l'identité des répondants quant à leur lieu de travail (rôle, service, durée du travail, etc.) et leurs caractéristiques personnelles (âge, sexe, langue, etc.), ainsi qu'un ensemble de 13 questions nous permettant de mesurer le sentiment d'inclusion des participants (voir Annexe A). Les données recueillies par la voie de ce sondage étaient protégées conformément aux lois canadiennes sur la protection de la vie privée et les réponses ont été cryptées et stockées à l'extérieur de l'ÉTS par le CCDI. De plus, le CCDI en utilisant une approche qui permet de ventiler les données, nous avons ainsi eu accès à une représentation plus exacte de l'expérience des personnes appartenant aux groupes sous-représentés.

Dans un deuxième temps, des entrevues individuelles d'une durée de 30 minutes à 1 heure avec presque tous les titulaires de chaires de recherche du Canada à l'ÉTS ont été réalisées à l'été 2019. Un guide d'entrevue (voir Annexe B) a été utilisé pour orienter la discussion entre la personne titulaire et l'agente en matière d'équité. Ces entrevues adressaient notamment les écarts face à la représentation des groupes cibles, leur expérience individuelle face au processus de nomination, le soutien reçu, les ressources offertes, le mentorat, le sentiment d'intégration, etc. Les entrevues n'ont pas été enregistrées, dans un souci de protéger l'anonymat des titulaires, mais leurs commentaires ont été compilés dans un seul document non nominatif. Ce document ne sera pas rendu public en raison d'enjeux jugés confidentiels par le comité restreint.

Dans un troisième temps, six groupes de discussion d'une durée de 75 minutes ont été animés à l'automne 2018 par la conseillère en prévention et résolution du harcèlement de l'ÉTS. Ces groupes de discussion ont fait partie des travaux du comité *Objectif féminin pluriel* qui avait comme mandat d'accroître la place de femmes à l'ÉTS et qui sera notamment intégré au sein du comité élargi en ÉDI. Les groupes de discussions étaient composés d'employés.es, d'étudiants.es au baccalauréat et aux cycles supérieurs et de professeurs.es. L'objectif de ces discussions était de recueillir les expériences et impressions sur les difficultés rencontrées par celles-ci et sur les moyens à mettre en place pour améliorer la situation.

Dans un dernier temps, les travaux en ÉDI conduits par l'Agente en matière d'équité depuis 2017 lui ont permis la rédaction d'un bilan dans lequel elle tire des constats de sa participation aux différents comités en ÉDI, à titre d'observatrice dans le processus d'embauche professoral, de ses rencontres avec les départements et les professeurs de l'ÉTS sur une base quotidienne.

4.2 Participation de la communauté universitaire à la collecte de données

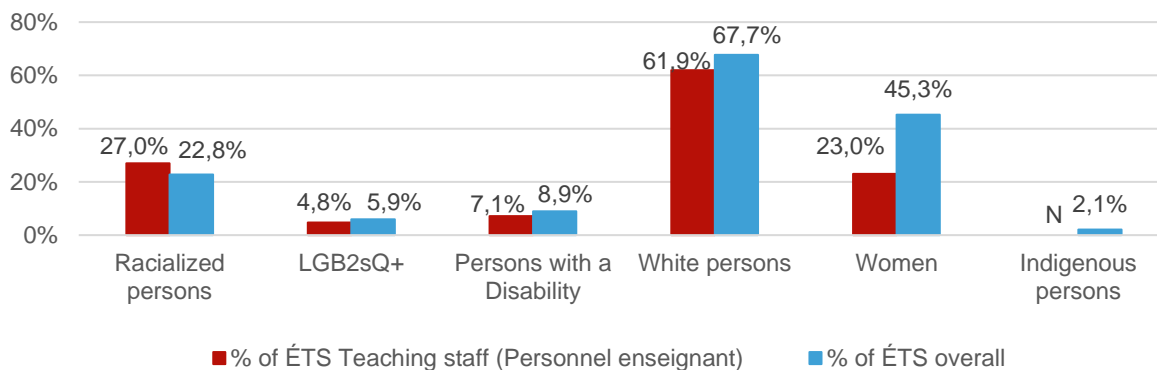
Le taux de participation au sondage sur la diversité et l'inclusion à l'ÉTS a été extrêmement satisfaisant alors que 55,4% des employés ont répondu à l'appel comme l'indique la figure 1. Par ailleurs, les questions relatives à l'auto-identification, nous ont permis de dresser un portrait de la démographie des employés de l'ÉTS et de connaître la proportion de personnes s'identifiant aux groupes sous-représentés. À cet effet, nous avons été en mesure de constater que parmi les 439 répondants, 22,8 % s'identifiaient comme minorité visible, 2,1% s'identifiaient comme autochtone, 5,9 % s'identifiaient comme appartenant à la communauté LGBTQ2+, 8,9% s'identifiaient comme personne en situation de handicap, 45,3% comme femme et 67,7% comme homme blanc.

Figure 1 : Détail de participation

Taille de la population: 792
Nombre de répondants: 439
Taux de réponse: 55,4%

De plus, parmi les répondants au sondage, nous avons pu obtenir la participation de plus de la moitié de notre corps professoral alors que près de 58,3% d'entre eux ont répondu à nos questions. Nous avons également pu dresser un portrait de la présence des groupes sous-représentés parmi le corps professoral. La figure 2⁵, ci-bas, permet d'illustrer la proportion de professeurs.es s'identifiant comme minorité visible, LGBTQ2+, personne en situation de handicap, personne blanche, femme ou autochtone.

⁵ Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI). (Juin 2019). *Diversity Census and Inclusion Survey report*. Toronto, Ontario.



N refers to 1 - 4 Respondents, masked for privacy

Figure 2: Representation of demographic groups at ÉTS overall and as Teaching Staff (Personnel enseignant).

Également, les consultations auprès des titulaires de chaires ont été conduites auprès de la majorité d'entre ceux alors en poste. Parmi les titulaires rencontrés, des personnes des groupes sous-représentés ont participé. Toutefois, étant donné le petit nombre de titulaires des CRC à l'ÉTS, nous croyons qu'il est de notre responsabilité de ne pas divulguer l'appartenance aux groupes sous-représentés de ceux ayant participé à ces consultations.

Enfin, les groupes de discussion ont réuni un total de 37 participants.es répartis en six groupes selon leur statut à l'ÉTS, soit comme employés.es, étudiants.es ou enseignants.es.

5. Les résultats de nos analyses

5.1 L'analyse des pratiques d'embauche

L'analyse des pratiques d'embauche visait principalement à identifier les obstacles ou les barrières systémiques dans le processus de recrutement et de nomination des titulaires de chaires de recherche. À cet effet, des questions spécifiques relatives au processus de nomination, de recrutement du personnel enseignant et à la diffusion des informations quant à l'ouverture de nouvelles chaires ont été adressées aux titulaires rencontrés par notre agente en matière d'équité.

L'examen de nos pratiques de recrutement et de notre système d'embauche nous a permis d'identifier plusieurs éléments pouvant agir comme obstacles ou barrières systémiques. Certains obstacles identifiés sont valables pour la majorité des groupes sous-représentés, alors que d'autres affectent plus particulièrement le recrutement et l'embauche des femmes ou des minorités visibles. Les obstacles systémiques identifiés ont été parfois soulevés par les titulaires appartenant aux groupes sous-représentés concernés, mais aussi parfois par d'autres titulaires n'appartenant pas au groupe pour lequel une barrière existe.

À la figure 3, un tableau présente les différents constats établis durant notre collecte des données ainsi que les objectifs et les mesures d'actions permettant d'y répondre. De plus, ce tableau présente les personnes responsables, les indicateurs de progrès et un échéancier pour chacune des mesures

d'actions proposées. Les mesures proposées sont des actions réalistes qui après analyse correspondent aux ressources disponibles en ÉDI à l'ÉTS.

Figure 3 : Analyse des pratiques d'embauche

Constats	Objectifs	Actions	Responsables	Indices	Échéancier	Résultats	Explications / Commentaires
L'utilisation d'un langage genré utilisé pour la rédaction des affichages de postes entraîne une barrière pour les femmes. L'ajout d'une phrase pour justifier le genre masculin est une pratique qui tend à exclure les femmes ainsi que les personnes de la communauté LGBTQ2+	Assurer l'utilisation d'un langage neutre dans les appels à candidatures aux postes de professeure ou professeur	Utiliser une rédaction non genrée ou inclusive et impartiale pour les affichages des postes de titulaires de chaires comme pour ceux du personnel enseignant	Bureau des affaires professorales (BAP)	Rédiger et inclure dans nos processus internes un protocole pour une rédaction épicène et/ou inclusive des affichages de poste	Octobre 2019	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	
Il y a un obstacle systémique dans la diffusion et l'affichage des postes, car ils n'arrivent pas à rejoindre suffisamment de femmes, de minorités visibles, de personnes en situation de handicap et de personnes autochtones	Rendre nos bassins de candidatures plus diversifiés	Élargir la diffusion et le partage des affichages de postes en des lieux (associations, regroupements et organismes professionnels) où les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones sont davantage présents	BAP et Directions départementales. Sous-comité Embauche de personnel enseignant	Ajout minimal d'un média pour chacun des 4 groupes désignés pour optimiser la diffusion des postes de professeurs et maîtres d'enseignement du cycle 2019-2020	Mai 2020	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	Le dernier concours CRC a été affiché sur des sites dédiés à des associations professionnelles en pédagogie du génie, et ce, suite à des suggestions de professeurs femmes de l'ÉTS

Constats	Objectifs	Actions	Responsables	Indices	Échéancier	Résultats	Explications / Commentaires
		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 des groupes sous-représentés	BAP, Sous-comité Embauche personnel enseignant	Augmentation du nombre de personnes des 4 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	Mai 2020	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	Cette mesure vise l'attraction des membres des groupes cibles, mais également des candidatures des personnes avec situations personnelles et familiales particulières
		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 cadres à l'ÉTS	BAP, sous-comité Objectif Féminin pluriel	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	Juin 2020	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	Faire participer les deux doyennes actuellement en poste à des vidéos de promotion qui seront mis en ligne sur la page ÉDI de l'ÉTS, ainsi que d'autres professeures

Constats	Objectifs	Actions	Responsables	Indices	Échéancier		Résultats	Explications / Commentaires
		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 des groupes sous-représentés afin qu'ils soient mis au courant des postes disponibles et des opportunités d'embauche	Sous-comité Embauche de personnel enseignant, et les directeurs de département	Création d'un programme de suivi en collaboration avec des professeurs-es des 4 groupes désignés	Septembre 2020		<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	
- Les femmes et les membres des minorités visibles semblent exprimer une difficulté plus grande dans la défense de leur candidature, car ceux-ci seraient moins portés à mettre en valeur leurs réussites en recherche (prix,	Favoriser les chances de l'ensemble des candidats-es des groupes sous-représentés lors de leur évaluation pour les postes de titulaires de CRC ou aux concours pour	Démystifier le processus d'application au poste de titulaire de chaire et/ou de promotion du statut de professeur à un niveau supérieur par la production d'un <i>Guide pour la présentation des candidatures aux postes de professeur-e, aux évaluations et promotions</i>	BAP, sous – comité Embauche de personnel enseignant, sous-comité Nomination des titulaires de CRC, directeurs de département	Publication du <i>Guide pour la présentation des candidatures aux postes de professeur-e, aux évaluations et promotions</i> et diffusion dans les départements	Septembre 2020		<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	

Constats	Objectifs	Actions	Responsables	Indices	Échéancier	Résultats	Explications / Commentaires
reconnaisances, etc.) - L'outil d'évaluation des candidatures aux postes de titulaire de CRC intègre des critères particuliers et objectifs mais qui ne semblent pas permettre une évaluation équitable même si égale pour toutes les candidatures. - La connaissance de la langue française ne consiste pas un obstacle pour les personnes des groupes sous-représentés. L'ÉTS offre par	les postes de professeurs-es	Offrir une formation obligatoire sur les préjugés inconscients qui sera adressée à l'ensemble du corps professoral et des cadres de l'ÉTS, souvent en charge de promouvoir les projets d'affichage	BAP, Direction générale et ÉTS-Formation	Vérifier l'assistance à cette formation par la prise des présences	150 participants à l'automne 2019 et 150 participants à l'hiver 2019	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	La formation est présentement en construction. Elle sera offerte sous une formule de petits groupes d'environ 15 personnes et s'échelonnnera tout au long de l'automne et de l'hiver 2020
		Ajouter des éléments de réflexion dans les outils d'évaluation et de promotion des professeurs et professeures afin d'assurer que les principes de l'ÉDI ont été respectés tout au long du processus	BAP	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	Décembre 2019	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	

Constats	Objectifs	Actions	Responsables	Indices	Échéancier		Résultats	Explications / Commentaires
ailleurs des formations pour les nouveaux professeurs non francophones et leur accorde un délai de deux années pour posséder une maîtrise de la langue française leur permettant d'enseigner		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	Sous-comité Nomination des titulaires de CRC	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.)	Décembre 2019		<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	
		Rendre obligatoire la production d'un rapport écrit à la fin de chaque processus de sélection CRC afin de rendre compte à la haute direction du respect des principes de l'ÉDI et d'assurer la transparence du processus	Sous-comité Nomination des titulaires de CRC, BAP	Inclure cette nouvelle exigence dans le <i>Processus de recrutement des CRC</i>	Septembre 2020		<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	

Constats	Objectifs	Actions	Responsables	Indices	Échéancier		Résultats	Explications / Commentaires
		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.	Sous-comité Nomination des titulaires de CRC, BAP.	Création d'outils à insérer dans la boîte à outils	Septembre 2020		<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	

5.2 L'analyse comparative

L'analyse comparative permet de procéder à une évaluation globale du soutien accordé aux titulaires de chaires de recherche (salaire, avantages sociaux, temps de recherche, fonds de recherche additionnel, mentorat, soutien administratif, équipement, locaux, etc.) afin d'identifier d'éventuels iniquités ou désavantages dans le traitement accordé aux titulaires des groupes cibles.

Les consultations menées par notre agente en matière d'équité auprès des titulaires de CRC nous ont permis d'aborder diverses questions relatives au soutien que ceux-ci avaient reçu depuis la nomination à leur poste. À cet effet, des questions relatives notamment au soutien offert par l'ÉTS dans la préparation de leur candidature, aux ressources allouées depuis la nomination ainsi qu'au mentorat ont été soulevées avec les titulaires de chaires. Par ailleurs, étant donnée la petite taille du bassin de participants lors des entrevues, il était nécessaire de tenir compte des résultats du sondage auprès du personnel enseignant pour identifier des obstacles d'intégration et de rétention de chercheurs.

Les réponses des titulaires, les résultats au sondage ainsi que l'analyse des mesures de soutien et de promotions régies au sein de la convention collective, de la Politique d'encadrement des chaires de recherche, nous permettent de tirer les constats présentés à la figure 4. Par ailleurs, ces constats orientent les objectifs que l'ÉTS se fixe relativement au soutien des titulaires de CRC et les mesures d'actions pour y répondre.

Figure 4 : Analyse comparative

Constats	Objectifs	Actions	Responsables	Indices	Échéancier	Résultats	Explications / Commentaires
<p>L'ensemble des titulaires bénéficient de salaires, d'avantages sociaux et d'un déchargement de la tâche qui sont régis par la convention collective. Même si ces mesures sont égales pour tous les titulaires, il semble qu'il puisse y avoir des défis supplémentaires pour les femmes, les personnes en situation de handicap et les minorités visibles. Ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puisque les femmes sont souvent responsables des charges familiales, les données démontrent qu'il peut exister une difficulté accrue pour les femmes titulaires de chaires à concilier l'ensemble de leurs responsabilités professionnelles et familiales - Étant donné que certains répondants au sondage ont déclaré vivre avec un handicap, il y a lieu de croire que les personnes en situation de handicap pourraient 	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>Comité élargi, BAP et RH</p>	<p>Qu'un ou des articles relatifs au soutien des titulaires de CRC membres des groupes sous-représentés soient inclus dans la prochaine Convention collective</p>	<p>Septembre 2020</p>	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	
		<p>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 progression de carrière et dans l'obtention du soutien additionnel dans leur</p>	<p>Sous-comité Nomination des titulaires CRC, Décanat de la recherche</p>	<p>Désigner 2 à 3 membres du sous-comité qui agiront comme personne-ressource pour les titulaires des groupes sous-représentés</p>	<p>Décembre 2019</p>	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	

<p>être désavantagées par l'absence d'une politique d'accommodement</p> <p>- Les données ont également mis en lumière que les femmes ou les 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.</p>		<p>tâche de recherche ou enseignement ou d'une mesure d'accommodement.</p> <p>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.)</p>	<p>Sous-comité Nomination des titulaires de CRC et Décanat de la recherche</p>	<p>Inclure cette mesure de soutien dans la Politique institutionnelle</p>	<p>Septembre 2020</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints</p>	
<p>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</p>	<p>Offrir de la formation, du coaching et du mentorat dans le but d'améliorer le soutien et le maintien en poste</p>	<p>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</p>	<p>BAP et sous-comité Nomination des titulaires de CRC</p>	<p>Nombre de participants au programme de mentorat</p>	<p>Septembre 2020</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints</p>	

<p>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.</p>		<p>accompagnement et un soutien</p>				<p><input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints</p>	
		<p>Rendre disponibles diverses activités destinées aux femmes professeures et titulaires afin de favoriser l'échange, le réseautage et la visibilité de leurs activités</p>	<p>BAP et sous-comité Objectif Féminin pluriel</p>	<p>Nombre de participantes aux activités</p>	<p>Septembre 2020</p>		

5.3 L'analyse de contexte

L'analyse de notre contexte et de notre climat de travail nous a permis de mieux comprendre de quelle manière la culture organisationnelle de l'ÉTS avait une influence sur les titulaires de chaires, mais également sur l'ensemble du personnel de l'institution.

Pour ce faire, les données récoltées par le CCDI grâce au sondage sur la diversité et l'inclusion auquel ont participé plus de 55 % du personnel de l'ÉTS, incluant des personnes appartenant aux quatre groupes sous-représentés ainsi que des personnes s'identifiant à la communauté LGBTQ2+ et des personnes nouvellement arrivées au Canada, ont permis de nous fournir des pistes d'analyses concernant les perceptions, les croyances et les expériences de chacun sur la diversité et l'inclusion à l'ÉTS. De plus, la possibilité de ventiler les données récoltées nous permet d'avoir une meilleure représentation des défis et obstacles auxquels est confronté chacun de ces groupes.

Ensuite, les consultations auprès des titulaires de CRC nous ont éclairés sur l'existence de certaines barrières entre autres pour les femmes et les minorités visibles quant à l'attraction, à l'intégration et au maintien en poste de celles-ci. Également, les discussions de groupes conduites dans le cadre de la prévention du harcèlement à l'ÉTS et portant plus précisément sur la place des femmes en génie ont été une source riche en données qualitatives relativement aux difficultés rencontrées par celles-ci, mais aussi aux mesures qui devraient être mises en place pour améliorer la situation de ce groupe et attirer davantage de femmes à l'ÉTS.

Enfin, notre Agente en matière d'équité a pu compléter la collecte des données pour l'analyse de contexte par la production d'un bilan basé sur les activités en ÉDI entreprises depuis le début de la démarche. À la lumière de cette vaste collecte des données, la figure 5 présente un résumé des constatations qui ont été rapportées et des objectifs que l'ÉTS se fixe en ÉDI pour y répondre.

Figure 5 : Analyse de contexte

Constats	Objectifs	Actions	Responsables	Indices	Échéancier	Résultats	Explications / Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> - Les données du sondage démontrent que les femmes aimeraient voir un engagement et un 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 (Décanat de la recherche et Décanat des études sont dirigés par des femmes). 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 	<p>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</p>	<p>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</p>	Sous-comité PRH/ÉDI	<p>Conférence : Sexiste moi ? (titre et contenu à déterminer)</p>	Mars 2020	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	
		<p>Conférence ou atelier sur le thème de la diversité : Tu es qui ? (titre et contenu à déterminer)</p>		Avril 2020	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints		
		<p>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</p>	Sous-comité PRH/ÉDI	<p>Spectacle : #AVECRESPECT Buffalo Hat Singers (Groupe traditionnel autochtone montréalais)</p>	Septembre 2020	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	
		<p>1 activité de sensibilisation / conférence / film (à déterminer)</p>		Novembre 2020	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints		
		<p>Augmentation du nombre de déclarations volontaires des</p>		Décembre 2020	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints		

<p>pénalisées par leur départ en congé de maternité; le milieu de la recherche étant encore peu adapté à la réalité des interruptions de carrière</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 				personnes autochtones			
		Inclure les personnes appartenant à la communauté LGBTQ2+ dans nos initiatives en ÉDI	Sous-comités Embauche de personnel enseignant et Nomination des titulaires de CRC, BAP, RH	Selon la législation québécoise, voir la possibilité d'ajouter la déclaration volontaire des membres de la communauté LGBTQ2+	Septembre 2020	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	
		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+	Sous-Comité PRH/ÉDI, Direction générale et Service des communications	<ul style="list-style-type: none"> - Vidéo du directeur général - Communiqué - Page web - Rétroaction semi-annuelle du directeur général sur le travail des sous-comités à la communauté universitaire 	Décembre 2019 et avril 2020	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	
		Mettre de l'avant le parcours de nos professeurs titulaires de chaires provenant de l'international et/ou	Sous-comité PRH/ÉDI, Bureau du recrutement étudiant et de la	Publication de deux d'articles annuellement sur la page web	Septembre 2020	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	

<p>sont pas déclarées dans les formulaires de l'ÉTS</p> <p>- Les données du sondage démontrent également un faible sentiment d'inclusion pour les personnes arrivées au Canada dans les deux dernières décennies</p>	<p>appartenant aux minorités visibles par la production d'articles diffusés sur la page web de l'ÉTS et sur le blogue SUBSTANCE</p>	<p>coordination internationale (BRECI) et BAP</p>					
	<p>Organisation de conférence animée par des femmes en génie sur diverses thématiques scientifiques qui les préoccupent afin d'augmenter la visibilité de leur présence au sein de la communauté</p>	<p>Sous-comité Objectif Féminin pluriel</p>	<p>Diffusion de deux conférences annuellement</p>	<p>Septembre 2020</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints</p>		
	<p>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</p>	<p>Bureau des affaires professorales (BAP), Direction générale en collaboration avec ÉTS-Formation</p>	<p>Vérifier l'assistance à cette formation par la prise des présences</p>	<p>150 participants à l'automne 2019 et 150 participants à l'hiver 2019</p>	<p><input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints</p>	<p>La formation est présentement en construction. Elle sera offerte sous une formule de petits groupes d'environ 13 personnes qui débutera à la fin du mois de septembre 2019 et qui s'échelonnera tout au long de l'automne 2019 et de l'hiver 2020.</p>	

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	Assurer une surveillance à l'aide de nos outils de collecte de données (en continu) et produire un rapport de progrès	Poursuivre la collecte des données et la surveillance des indicateurs démographiques et produire un rapport de progrès de l'ÉDI	Comité restreint, BAP, comité élargi	Publication d'un rapport annuel	Septembre 2020	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	
		Lancer des invitations de déclaration volontaire à toute la communauté et fournir les moyens de collecte nécessaires à toutes les clientèles	Sous-comité PRH/EDI	Augmentation des déclarations des membres des groupes sous-représentés chez le personnel de l'école et données pour la population étudiante	Mai 2020	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	Une consultation devra être réalisée auprès de nos services juridiques pour évaluer la faisabilité de modification de nos formulaires de déclaration (certains groupes ne sont pas considérés dans la législation provinciale).
Les résultats du sondage et des groupes de discussion ont permis de mettre en lumière que le processus de plainte en ÉDI manque de clarté et de diffusion	Développer et clarifier le processus de plainte en ÉDI	Trouver un canal de diffusion du nouveau processus de plaintes (voir annexe F) s'adressant aux candidats non retenus et au corps professoral s'estimant victimes de	BAP, services juridiques de l'ÉTS, Haute Direction et Comité élargi	Diffusion de l'information sur le nouveau processus de plaintes	Juin 2020	<input type="checkbox"/> En cours <input type="checkbox"/> Atteints	

		<p>discrimination à l'égard des principes de l'ÉDI. Ce processus sera mis à l'épreuve pour les prochaines années et revu le cas échéant. Il pourra également être ouvert éventuellement à l'ensemble de la communauté universitaire.</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

6. Stratégie pour contrer l'opposition et susciter l'adhésion aux principes de l'ÉDI

Afin de maximiser l'adhésion de l'ensemble de la communauté universitaire aux principes de l'ÉDI et du même coup d'assurer les chances de succès de notre Plan d'action, nous mettrons en place une série d'actions, inspirées des pratiques exemplaires permettant de régler les contrecoups et la résistance. Voici une liste d'actions que la haute direction de l'ÉTS s'engage à prendre en addition aux mesures d'actions déjà présentées dans notre plan :

- La haute direction fera savoir à tous et par divers moyens de communication (vidéos, communiqués, site web, etc.) que l'ÉTS prend l'engagement ferme que l'équité, la diversité et l'inclusion seront désormais au cœur de ses priorités;
- Les objectifs en ÉDI feront partie du prochain Plan stratégique de 2019-2022;
- Les pratiques exemplaires ont grandement inspiré notre Plan d'action 2019 et les mesures d'actions que nous nous engageons à adopter;
- La formation sur les biais inconscients sera obligatoire pour l'ensemble du personnel cadre et du corps professoral de l'ÉTS;
- Bien que l'agente en matière d'équité et le BAP coordonnent une grande partie des activités en ÉDI, notre Plan d'action cherche à impliquer plusieurs autres départements dans la mission de l'ÉDI;
- L'ÉTS s'est assurée de prendre part à diverses communautés de pratiques au sein du réseau universitaire afin de partager son expérience en ÉDI et d'obtenir de l'aide et du support de ses homologues (*Réseau interuniversitaire québécois en équité, diversité et inclusion - Groupe de travail en équité, diversité et inclusion des universités québécoises* - affiliée au programme pilote *Dimensions*);
- En prenant en compte les principes de l'intersectionnalité dans nos mesures d'actions, nous nous assurons une plus grande chance de succès dans l'élimination des barrières et obstacles auxquels font face les personnes de chacun des groupes désignés.

7. Utilisation de la marge de flexibilité

L'École de technologie supérieure est une constituante du réseau de l'Université du Québec. Spécialisée dans l'enseignement et la recherche appliquée en génie et le transfert technologique, elle forme des ingénieurs et des chercheurs. Donc, l'institution dépose uniquement des demandes de chaires en sciences naturelles et génie du Canada (organisme CRSNG).

Lorsque le directeur de la Direction des affaires professorales et de la recherche et des partenariats (DAPRP) et la doyenne du Décanat de la recherche se concertent avec les directeurs de départements, ils étudient la liste des Chaires de recherche du Canada obtenues ainsi que le Plan Stratégique de Recherche afin de définir les thématiques et les niveaux de chaires à considérer pour les appels de candidatures. Ainsi, lors du dernier concours en août 2019, l'ÉTS a décidé de faire usage de sa marge de flexibilité afin de rencontrer ses objectifs en ÉDI. Au lieu de procéder à l'ouverture d'une chaire CRC de niveau 1 et d'une de niveau 2, celle de niveau 1 a été divisée en 2 afin d'obtenir 3 nouvelles chaires CRC et d'être ainsi plus susceptible d'atteindre les cibles fixées par le Secrétariat.

8. La gestion de l'allocation dans le cadre du programme CRC à l'ÉTS

Lorsque l'institution reçoit un avis de quota de CRC à combler, le directeur de la DAPRP et la doyenne du DR se concertent avec les 5 directeurs des départements de génie pour lancer des appels à candidatures à l'externe et/ou interne afin de combler des chaires disponibles.

9. Critères de renouvellement des titulaires de chaire

Le renouvellement d'une Chaire de recherche du Canada pour un second mandat est possible pour le niveau 1 et le niveau 2. Pour ce faire, un dossier de demande de renouvellement est demandé à chaque titulaire, 6 mois avant la fin du premier mandat. Le dossier doit présenter un bilan du premier mandat et exposer la nouvelle programmation scientifique. Un comité se réunit afin de se prononcer sur la possibilité du renouvellement. Ce comité est composé du DAPRP, de la Doyenne de la recherche et de deux conseillers à la recherche. Deux des membres doivent être issus des groupes cibles.

D'une part, le renouvellement d'une CRC est admissible si les critères énoncés par le Programme sont satisfaits (<http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/renew-renouvellement-fra.aspx#s3>). D'autre part, le dossier doit présenter les retombées de la CRC en termes d'excellence en recherche, de formation de personnel hautement qualifié, de transfert technologique et d'impact socio-économique.

Processus de renouvellement - CRC ÉTS

Comité en ÉDI de l'ÉTS

Le Décanat de la recherche communique avec les titulaires de Chaire 6 mois avant la fin du premier mandat pour connaître leur intention de le renouveler

Les titulaires de Chaire doivent soumettre un dossier de demande de renouvellement avant la date limite établie par la Doyenne de la recherche

Le dossier de renouvellement doit présenter un bilan du premier mandat et exposer les retombées en termes d'excellence en recherche, de formation de personnel hautement qualifié, de transfert technologique et d'impact socio-économique

Le Comité de renouvellement des CRC se réunit pour se prononcer sur la proposition des renouvellements. Deux des quatre membres sont issus des minorités.

10. Personnes-ressources en ÉDI

Pour toute question sur l'ÉDI à l'ÉTS, il est possible de contacter les personnes suivantes :

Directeur des affaires professorales, de la recherche et des partenariats

M. Charles Despins

daprp@etsmtl.ca

514 396-8683

Directrice du Bureau des affaires professorales par intérim

Mme Liliana Guedez

bap@etsmtl.ca

514 396-8800 poste 7331

Conseillère aux affaires professorales

Mme Alexandra Cyr

Alexandra.cyr@etsmtl.ca

514 396-8800 poste 7097

ANNEXE A – Méthodologie et outil de mesure du CCDI

La méthodologie du CCDI est décrite comme suit dans le rapport remis à l'ÉTS à la suite de la conduite du sondage : « CCDI's Diversity Census and Inclusion Survey is an anonymous online tool that asks employees questions on their demographics and their feelings of inclusion at work. Collecting this data is central to understanding the experiences of employees at ÉTS.

The ÉTS Diversity Census and Inclusion Survey launched on April 9, 2019 and ran until May 3, 2019. CCDI delivered a unique link to each employee of ÉTS, resulting in no duplicate surveys. »⁶

Par ailleurs, les données analysées par le CCDI ont été présentées de la manière suivante dans le rapport final : « The report provides key demographic and inclusion findings for the survey Respondent group. Sections of the report include the following: **Key demographic findings** – this section presents an analysis of the demographic make up of survey Respondents. It focuses on underrepresented demographic groups within the survey Respondent group, and in Management. **Key inclusion findings** – this section presents both quantitative and qualitative analyses of the inclusion experiences of survey Respondents. It focuses on inclusion experiences for typically underrepresented demographic groups where specific gaps were identified and provides a thematic analysis of Respondents' written feedback. **Recommendations** – this section includes areas of focus and recommended actions steps that are informed by the findings of the survey. »⁷

⁶ Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI). (Juin 2019). *Diversity Census and Inclusion Survey report*. Toronto, Ontario.

⁷ Ibidem

ANNEXE B – Guide d’entrevue – Titulaires de Chaires de recherche du Canada à l’ÉTS

Nom du titulaire CRC :

Date :

Nom de la Chaire :

Département :

Année d’obtention du Ph. D. :

Année de nomination de la Chaire :

Nombre de renouvellements :

1. Êtes-vous membre d’un de groupes sous-représentés (GSR) suivants :
 - a. Femmes
 - b. Minorités visibles
 - c. Personne en situation de handicap
 - d. Autochtones

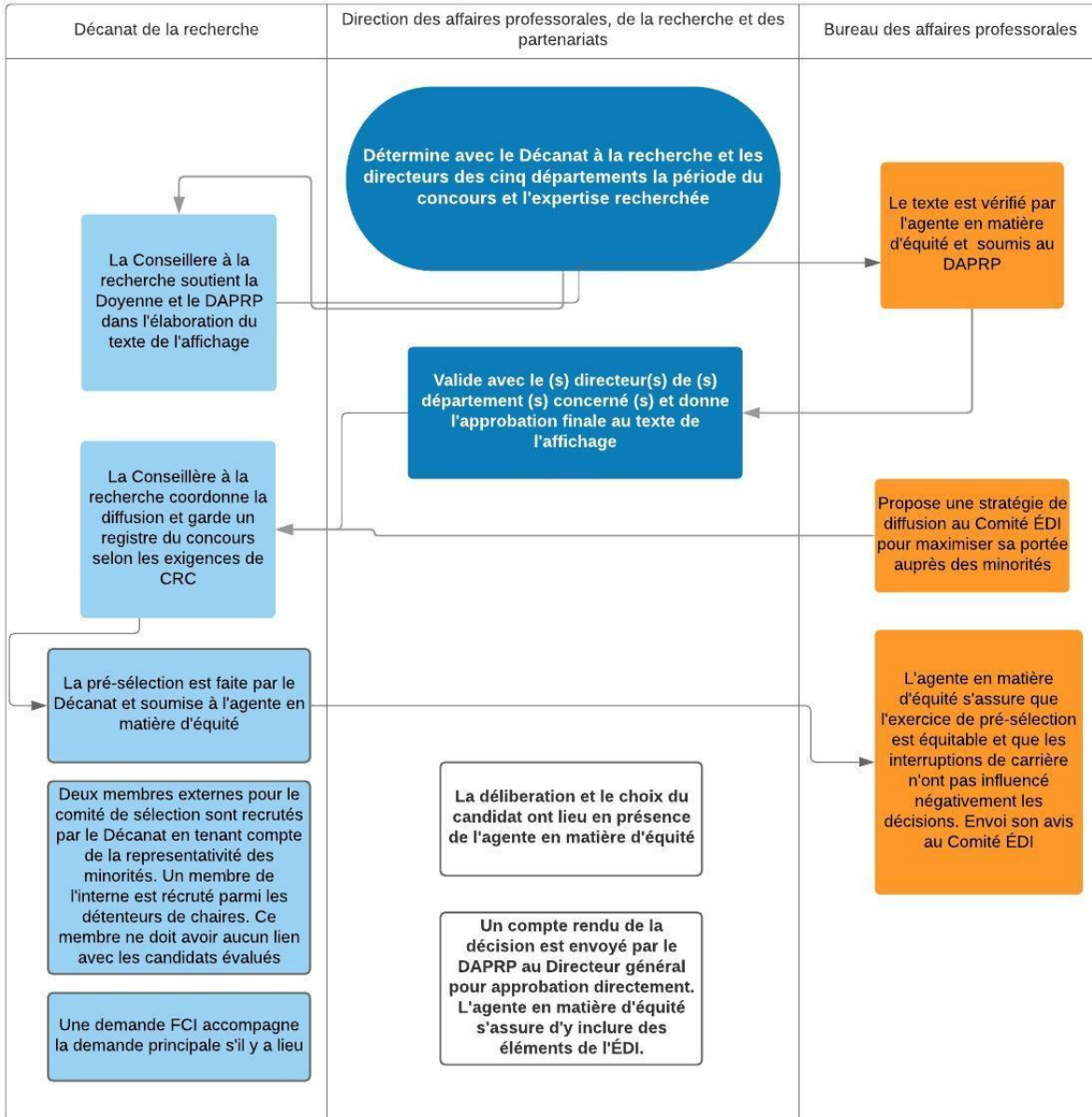
2. L’ÉTS n’atteint pas présentement la cible en termes de représentation des femmes, personnes en situation de handicap, et autochtones établie par CRC. (Fournir tableau de calcul utilisé par CRC).
 - a. Pour quoi selon vous nous faisons face à ces écarts? Pourriez-vous nous donner votre avis concernant :
 - i. Les raisons d’ordre institutionnel :
 - ii. La démographie des bassins d’étudiants et des professionnels en génie :
 - iii. Les processus de recrutement du personnel enseignant:
 - iv. Disponibilité de ressources de l’institution :

- v. Processus de renouvellement de chaires :
- b. Comment avez-vous entendu parler de la chaire que vous détenez en ce moment?
 - c. Pouvez-vous signaler des éléments dans le processus de nomination que vous avez moins apprécié?
 - d. Pour vous, étant titulaire d'une CRC, quels seraient les questionnements autour de la déclaration volontaire qu'un candidat pourrait avoir pendant la soumission de sa candidature ou après la nomination à une CRC?
 - e. Avez-vous des suggestions pour encourager les membres de GSR à s'identifier? Comment l'université pourrait pallier à la réticence de certains candidats à se déclarer?
 - f. Quel type de soutien avez-vous reçu de la part de l'ÉTS au moment de soumettre votre candidature? (Mentorat, rédaction et préparation du dossier, etc.)
 - g. Quel genre de ressources vous ont été offertes au moment de votre nomination?
 - h. Si vous avez reçu le soutien d'un mentor, avez-vous été satisfait ou satisfaite de l'expérience?
 - i. Avez-vous mentoré des candidats?
 - j. Avez-vous eu l'occasion de participer à des activités d'intégration à votre département depuis votre arrivée à l'ÉTS?
 - k. Vous sentez-vous intégré à votre département?
 - l. Avez-vous fait face à des interruptions de carrière pendant que vous étiez titulaire de chaire? Les avez-vous déclarées? Est-ce qu'elles ont affecté votre parcours en tant que titulaire de CRC?
 - m. Avez-vous passé à travers un processus de renouvellement de chaire? Si oui, quels éléments du processus vous avez le moins appréciés?
 - n. Comment l'ÉTS devrait gérer les renouvellements de chaire vis-à-vis les membres de GSR?
 - o. Avez-vous des suggestions pour accroître la nomination de titulaires de CRC parmi les membres de GSR? Pour l'embauche de professeurs membres de GSR?

ANNEXE C – Processus de recrutement – Chaires de recherche du Canada

Processus de recrutement - Chaires de recherche du Canada

Comité en ÉDI de l'ÉTS



ANNEXE D - Mandats des sous-comités du comité élargi en ÉDI

Sous-comité	Mandats	Actions	Échéancier
Embauche de personnel enseignant	Le sous-comité dédié à l'embauche du personnel enseignant aura pour mandat d'assurer une vigie du respect de l'ÉDI tout au long du processus de recrutement pour les nouveaux enseignants. Il devra entre autres trouver les moyens de diversifier les bassins de candidats, offrir du soutien pour faciliter l'application à une promotion et développer un processus de suivi des doctorants et doctorantes ayant d'excellents dossiers académiques.	Inclure les personnes appartenant à la communauté LGBTQ2+ dans nos initiatives en ÉDI → Selon la législation québécoise, voir la possibilité d'ajouter la déclaration volontaire des membres de la communauté LGBTQ2+	Septembre 2020
		Élargir la diffusion et le partage des affichages de postes en des lieux (associations, regroupements et organismes professionnels) où les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones sont davantage présents.	Mai 2020
		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 des groupes sous-représentés.	Mai 2020
		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 des groupes sous-représentés afin qu'ils soient mis au courant des postes disponibles et des opportunités d'embauche.	Septembre 2020
		Démystifier le processus d'application au poste de titulaire de chaire et/ou de promotion du statut de professeur à un niveau supérieur par la production d'un <i>Guide pour la présentation des candidatures aux postes de professeur-e, aux évaluations et promotions</i> . (En commun avec le sous-comité Nomination des titulaires de CRC)	Septembre 2020

Sous-comité	Mandats	Actions	Échéancier
		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.	Septembre 2020

ANNEXE D (Suite)

Sous-comité	Mandats	Actions	Échéancier
Nomination des titulaires de CRC	Le sous-comité à la Nomination des titulaires de CRC travaillera principalement à la bonification du processus actuel de recrutement pour des CRC, à l'élaboration d'un guide pour la présentation des candidatures en collaboration avec le sous-comité embauche, ainsi qu'à l'élaboration de mesures de soutien pour les titulaires de chaires, telles qu'un programme de mentorat ou la désignation de personne déléguées.	Inclure les personnes appartenant à la communauté LGBTQ2+ dans nos initiatives en ÉDI (en commun avec le sous-comité Embauche de personnel enseignant)	Septembre 2020
		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.	Décembre 2019
		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 groupes sous-représentés : Désigner 2 à 3 membres du comité élargi ÉDI qui agiront comme personnes-ressources pour les titulaires des groupes sous-représentés désirant du support dans leur progression de carrière et dans l'obtention d'un soutien additionnel dans leur tâche de recherche ou d'enseignement ou d'une mesure d'accommodement.	Décembre 2019
		Rendre obligatoire la production d'un rapport écrit à la fin de chaque processus de sélection CRC afin de rendre compte à la haute direction du respect des principes de l'ÉDI et d'assurer la transparence du processus.	Septembre 2020
		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.	Septembre 2020
		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.)	Septembre 2020

Sous-comité	Mandats	Actions	Échéancier
		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	Septembre 2020
		Démystifier le processus d'application au poste de titulaire de chaire et/ou de promotion du statut de professeur à un niveau supérieur par la production d'un <i>Guide pour la présentation des candidatures aux postes de professeur-e, aux évaluations et promotions.</i> (commun avec le sous-comité Embauche)	Septembre 2020

ANNEXE D (Suite)

Sous-comité	Mandats	Actions	Échéancier
Objectif Féminin pluriel	Le sous-comité Objectif Féminin pluriel poursuivra ses travaux et activités débutés dans le cadre du chantier institutionnel l'Effet ÉTS. Le sous-comité s'implique à l'avancement de la place des femmes en génie et pour ce faire organise des activités de réseautage pour celles-ci, des conférences et une campagne de promotion afin d'inciter d'autres femmes à joindre les domaines du génie à l'ÉTS.	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 cadres à l'ÉTS. Faire participer les deux doyennes actuellement en poste à des vidéos de promotion qui seront mis en ligne sur la page ÉDI de l'ÉTS	Juin 2020
		Rendre disponibles diverses activités entourant les femmes en génie à l'ÉTS afin de favoriser l'échange et le réseautage entre femmes professeures et titulaires de CRC	Septembre 2020
		Organisation de conférences animées par des femmes en génie sur diverses thématiques scientifiques qui les préoccupent afin d'augmenter la visibilité de leur présence au sein de la communauté : Deux conférences annuellement (contenu à déterminer)	Septembre 2020

ANNEXE D (Suite)

Sous-comité	Mandats	Actions	Échéancier
PRH/EDI:	<p>Le mandat du sous-comité PRH/EDI est double :</p> <p>1. Il a pour mandat de conseiller le Bureau de la prévention et de la résolution du harcèlement (BPRH) dans la définition et dans la mise en œuvre des moyens de prévention et de suivi nécessaires afin d'assurer à la Communauté universitaire un milieu de travail, d'études et de vie respectueux, exempt de violence et de harcèlement.</p> <p>2. Toujours dans l'esprit de favoriser une culture de respect, non discriminante, le sous-comité consultatif adhère aux valeurs de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Il a donc également le mandat d'informer et de sensibiliser les membres de la communauté universitaire aux principes et aux préoccupations de l'ÉDI.</p>	<p>Campagne de communication pour l'ÉDI avec le support de la haute direction afin de promouvoir son engagement et son adhésion aux principes et aux valeurs de l'ÉDI.</p> <p>Faire de la sensibilisation et de la prévention pour tous les comportements discriminants les personnes des groupes désignés et de la communauté LGBTQ2+</p> <p>Activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vidéo du Directeur général • Communiqué • Page web • Rétroaction semi-annuelle du Directeur général sur le travail des sous-comités 	Décembre 2019 et avril 2020
		<p>Lancer des invitations de déclaration volontaire à toute la communauté et fournir les moyens de collecte nécessaires à toutes les clientèles</p>	Décembre 2019
		<p>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 : consacrer deux nouvelles activités au sein du calendrier scolaire portant sur la thématique autochtone</p> <p>Spectacle #AVEC RESPECT : Buffalo Hat Singers (Groupe traditionnel autochtone montréalais)</p>	Septembre 2020
		<p>Activité de sensibilisation #AVEC RESPECT : Conférence ou film lié à la culture autochtone: (à déterminer)</p>	Novembre 2020

Sous-comité	Mandats	Actions	Échéancier
		<p>Mettre de l'avant le parcours de nos professeurs titulaires de chaire 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 SUBSTANCE.</p> <p>Articles : 2 articles par année</p>	Septembre 2020
		<p>Campagne #AVECRESPECT Thème : Le sexisme Conférence : <u>Sexiste moi?</u> (Titre et contenu à déterminer)</p>	Mars 2020
		<p>Activités de sensibilisation #AVECRESPECT : Thème : La diversité Conférence ou atelier : <u>Tu es qui?</u> Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques, personnes handicapées (Titre et contenu à déterminer)</p>	Avril 2020

ANNEXE E - Formulaire de collecte de données démographiques en ÉDI

Formulaire d'accès à l'égalité d'emploi

dans le cadre de la [Loi sur l'accès à l'égalité emploi dans les organismes publics](#)

IDENTIFICATION

Date :			
Nom :		Prénom :	
Emploi postulé :			
Numéro du concours :			

ACCÈS À L'ÉGALITÉ D'EMPLOI

L'École de technologie supérieure applique un programme d'accès à l'égalité et invite les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées à présenter leur candidature.

Ce programme est conforme à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et a été mis en place dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. **La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics est entrée en vigueur le 1er avril 2001 et vise à favoriser une représentation équitable des groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi.** Cette Loi oblige des organismes publics à déterminer si les personnes des groupes visés sont suffisamment représentées parmi leurs effectifs et, le cas échéant, à mettre en place un programme d'accès à l'égalité dans le but d'augmenter leur représentation au sein de l'organisme et de corriger leurs règles et pratiques d'emploi.

Les questions qui suivent ont pour objet d'identifier les personnes membres de ces groupes qui désirent présenter leur candidature. *Les renseignements recueillis lors de cette identification ne serviront qu'aux fins de l'application de la Loi. Ils seront strictement confidentiels et ne seront connus que des personnes responsables de l'application du programme d'accès à l'égalité.*

Les femmes et les personnes handicapées peuvent faire partie de plus d'un groupe visé (ex.: femme ET minorité visible ou personne handicapée ET Autochtone). Par contre, les définitions pour les Autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques sont mutuellement exclusives, c'est-à-dire qu'une personne ne peut s'identifier qu'à un seul de ces trois groupes (on ne peut pas, par exemple, être membre des minorités visible ET des minorités ethniques). Enfin, les personnes qui ne font partie d'aucun de ces groupes doivent néanmoins le signifier en répondant simplement « NON » à la question se rapportant à chaque groupe.

CONFIDENTIEL LORSQUE REMPLI

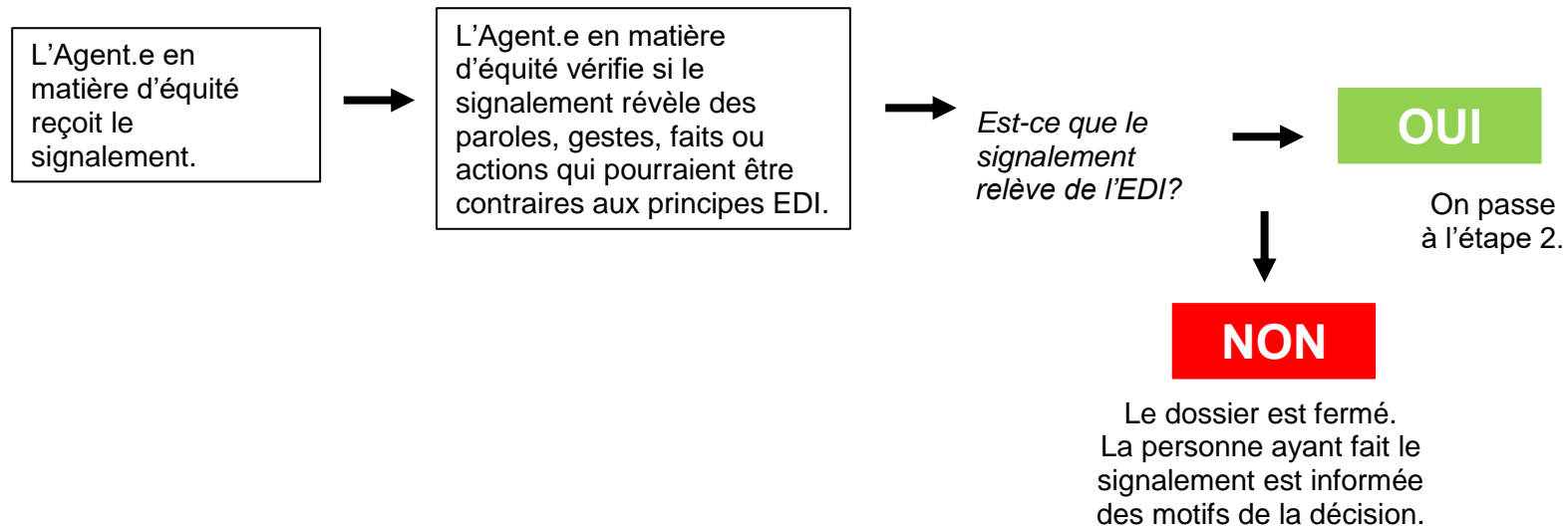
SEXE	Femme	<input type="checkbox"/>	Homme	<input type="checkbox"/>	
AUTOCHTONES	Définition des Autochtones. COMPTE TENU DE CETTE DÉFINITION, FAITES-VOUS PARTIE DES PEUPLES AUTOCHTONES DU CANADA?			Oui	<input type="checkbox"/>
				Non	<input type="checkbox"/>
MINORITÉS VISIBLES	Définition des minorités visibles. COMPTE TENU DE CETTE DÉFINITION, FAITES-VOUS PARTIE D'UNE MINORITÉ VISIBLE?			Oui	<input type="checkbox"/>
				Non	<input type="checkbox"/>
MINORITÉS ETHNIQUES	Définition des minorités ethniques. COMPTE TENU DE CETTE DÉFINITION, FAITES-VOUS PARTIE D'UNE MINORITÉ ETHNIQUE?			Oui	<input type="checkbox"/>
				Non	<input type="checkbox"/>
PERSONNES HANDICAPÉES	Définition des personnes handicapées. COMPTE TENU DE CETTE DÉFINITION, ÊTES-VOUS UNE PERSONNE HANDICAPÉE?			Oui	<input type="checkbox"/>
				Non	<input type="checkbox"/>

IMPORTANT

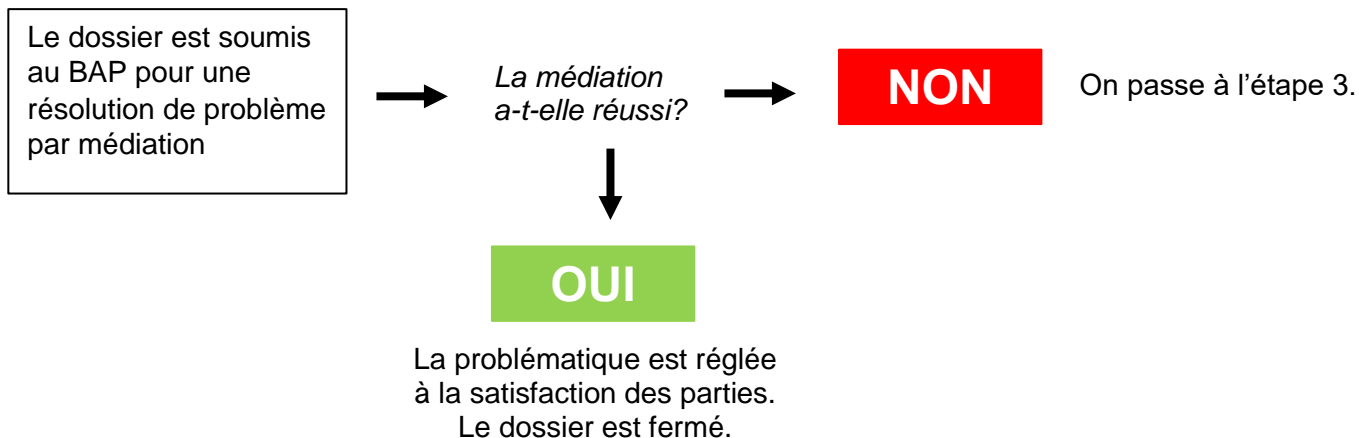
Pour transmettre ce document, vous devez d'abord le sauvegarder, puis le transmettre avec votre curriculum vitae par courriel.

ANNEXE F – Schéma de traitement des plaintes ÉDI

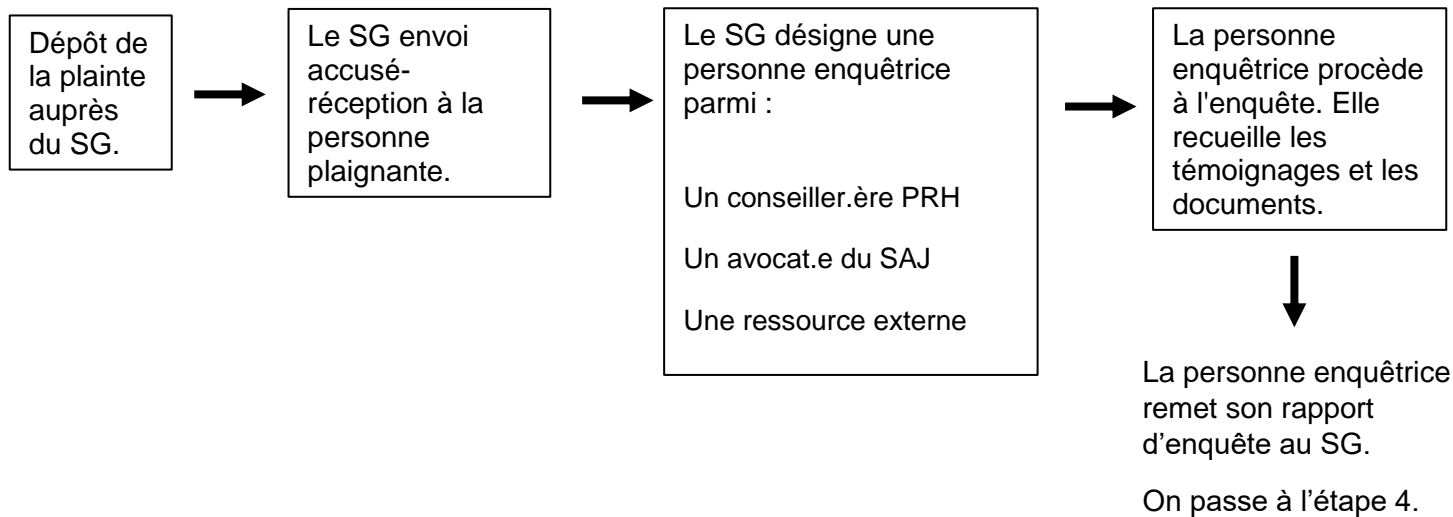
ÉTAPE 1 – SIGNALEMENT



ÉTAPE 2 – MÉDIATION



ÉTAPE 3 – TRAITEMENT DE LA PLAINTE



ÉTAPE 4 – CONCLUSION DE L'ENQUÊTE

