

Plan en matière d'égalité des genres



**ÉCOLE DE
TECHNOLOGIE
SUPÉRIEURE**

Université du Québec

1100, rue Notre-Dame Ouest
Montréal (Québec) H3C 1K3

514 396-8800
etsmtl.ca

Table des matières

PLAN EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES GENRES.....	1
INTRODUCTION	3
DÉMARCHE D'ÉLABORATION DU PLAN.....	5
<i>Répertorier les diverses sources de collecte de données.....</i>	<i>5</i>
<i>État des lieux et analyse des données.....</i>	<i>6</i>
Personnel académique	6
Personnel non académique.....	8
Population étudiante.....	8
<i>Relance du comité pour l'égalité des genres.....</i>	<i>11</i>
PLAN.....	12
<i>Thème : Recrutement, rétention, progression du personnel, incluant la conciliation vie</i> <i>personnelle-famille.....</i>	<i>12</i>
Personnel académique	12
Personnel non académique.....	21
<i>Thème : Recrutement étudiant et expérience étudiante</i>	<i>24</i>
<i>Thème : Recherche et enseignement</i>	<i>32</i>
<i>Thème : Leadership, communications et enjeux transversaux, incluant les mesures contre le</i> <i>harcèlement et les violences à caractère sexuel</i>	<i>35</i>
RÉFÉRENCES	43

Introduction

Spécialisée dans des domaines traditionnellement à prédominance masculine, l'ÉTS est engagée depuis plusieurs années envers l'égalité des genres. Elle a notamment adhéré à l'initiative nationale [« 30 en 30 »](#) d'Ingénieurs Canada, qui a pour objectif de porter à 30% le taux d'ingénieures nouvellement diplômées d'ici 2030. Dans la foulée de cet engagement, l'ÉTS a mis sur pied sa campagne Objectif féminin pluriel en 2019. Plusieurs actions reliées à cette campagne sont présentées sur la page [Femme et génie](#). Depuis 2021, l'ÉTS fait partie des organisations ayant obtenu une certification Parité de l'organisme La Gouvernance au féminin. Certifiée Bronze à sa première demande de certification, elle est aujourd'hui [certifiée Argent](#).

En 2019, l'ÉTS adoptait un [plan d'action en équité, diversité et inclusion](#) répondant aux exigences du [programme des Chaires de recherche du Canada](#). Élaboré à la suite d'une démarche d'analyse institutionnelle, ce plan d'action général prend en compte des enjeux identifiés en matière d'égalité des genres ainsi que pour les groupes sous-représentés au sein de notre établissement. Signé par la direction générale de l'ÉTS, il est accessible sur le site web. Une reddition de compte annuelle, conforme aux exigences du programme des Chaires de recherche du Canada, est effectuée et les rapports sont également disponibles sur le site web. Ces rapports font état de l'ensemble des initiatives déployées au sein de l'ÉTS, notamment en matière de formation et sensibilisation.

Plusieurs politiques et règlements encadrant le milieu de vie, d'études et de travail ont été adoptés dans les dernières années et contribuent aux efforts pour assurer un environnement universitaire respectueux, bienveillant et inclusif:

- [Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel](#)
- [Politique pour un milieu de travail, d'études et de vie respectueux et exempt de harcèlement](#)
- [Politique institutionnelle sur la santé mentale de la Communauté étudiante](#)
- [Politique relative à l'accueil, à l'intégration et au soutien des étudiantes et étudiants en situation de handicap](#)
- [Règlement sur le code de vie](#)

Ce plan en matière d'égalité des genres, qui couvre la période 2025-2028, vise à mettre à jour et bonifier le plan d'action en équité, diversité et inclusion. Les

travaux qui ont mené à son élaboration et son adoption ont permis de réunir dans un même plan un grand nombre d'initiatives déployées à l'ÉTS, notamment pour la place des femmes en génie. Ce plan reconnaît les enjeux également rencontrés par les personnes trans et non binaires et prend en compte la diversité d'identité de genre dans un grand nombre de mesures.

La démarche d'élaboration du plan a pris en compte les exigences essentielles requises par le programme Horizon Europe de la Commission européenne et s'est donc assurée que le plan :

1. soit un document public diffusé au sein de l'entité, disponible sur son site internet et signé par la direction de l'établissement ;
2. fasse l'objet de ressources dédiées, dont une personne experte en égalité de genre ;
3. inclue des dispositions sur la collecte et le traitement de données pour suivre sa mise en œuvre ;
4. prévoie des actions de formations sur l'égalité de genre.



Kathy Baig, ing., MBA, ASC, DHC
Directrice générale et cheffe de la direction de l'ÉTS

Démarche d'élaboration du plan

Répertorier les diverses sources de collecte de données

La collecte de données relative à l'égalité des genres s'effectue à travers différentes démarches.

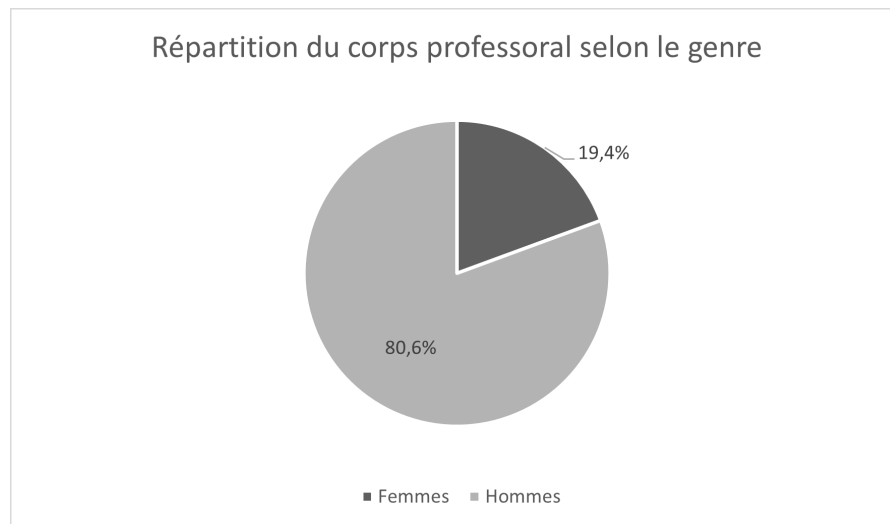
- L'ÉTS est assujettie à la *Loi sur accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Elle applique ainsi un programme d'accès à l'égalité en emploi qui permet l'auto-identification des membres de son personnel à cinq groupes visés : femmes, Autochtones, minorités visibles et ethniques et personnes handicapées.
- L'ÉTS est également assujettie à la *Loi sur l'équité salariale*. Elle procède ainsi régulièrement à l'analyse comparative des salaires entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine équivalents avec l'objectif de corriger les écarts salariaux constatés, le cas échéant.
- Annuellement, l'ÉTS met à jour les données sur la représentation des femmes et des étudiantes pour la démarche de certification Parité.
- Un sondage sur la conciliation famille-travail auprès du corps professoral a été réalisé à l'automne 2023.
- Un sondage sur l'accès aux stages et l'expérience en milieu de stage prenant en compte les caractéristiques identitaires a été réalisé en 2022 par le Service de l'enseignement coopératif.
- Une consultation en équité, diversité et inclusion a été menée en 2019 par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI) auprès du personnel de l'ÉTS afin de mieux en saisir la représentation démographique ainsi que l'expérience individuelle face au sentiment d'inclusion.

- Une consultation des titulaires de chaires de recherche du Canada a été menée en 2019 par une agente en EDI 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.
- Une démarche de consultation sous forme de groupes de discussion auprès des étudiantes et des membres du personnel de l'ÉTS a également été réalisée en 2018.

État des lieux et analyse des données

Personnel académique

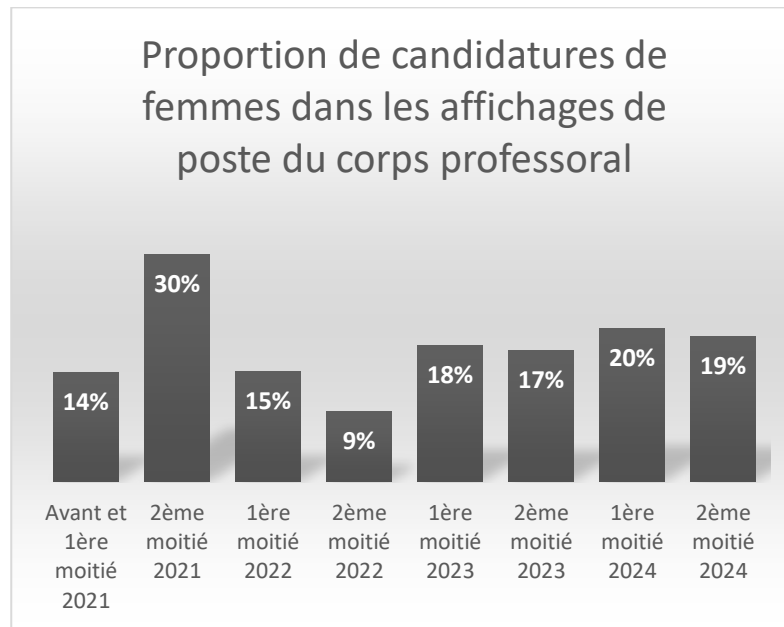
Dans le cadre de la démarche de certification Parité, une mise à jour des données relatives à la représentation des femmes au sein du corps professoral (poste de professeur(e) et de professeur(e) enseignant(e)) est réalisée annuellement. La dernière mise à jour a été réalisée à la date du 30 avril 2024.



Considérant la sous-représentation des femmes dans le domaine du génie, notamment dans les milieux académiques et de la recherche, des actions en vue d'augmenter la représentation des femmes dans le bassin de recrutement pour le corps professoral sont déployées depuis l'adoption en 2019 du plan d'action en EDI de l'ÉTS. Le Bureau des affaires professorales a mis en œuvre de nombreuses stratégies afin de rechercher des candidates qualifiées, notamment la diversification des bassins de recrutement, une large diffusion des affichages

de poste, la recherche active de candidatures selon les profils recherchés, l'accompagnement disponible pour les dossiers d'immigration.

Les données démontrent une tendance à l'accroissement de la proportion de femmes dans le bassin de candidatures reçues au cours des deux dernières années.



Les données de la 2^{ème} moitié de l'année 2021 montrent une représentation plus importante de femmes dans le bassin des candidatures reçues. Cette donnée s'explique par le déploiement de l'initiative Femmes de génie qui visaient à offrir l'opportunité à des personnes récemment diplômées au doctorat l'occasion de propulser leur carrière en recherche et ainsi de bien se préparer au monde professoral.

Concernant la représentation des personnes de minorités de genre, les outils de collecte de données ne sont pas encore tous configurés pour permettre l'identification à un genre autre que les genres féminin et masculin. Les données existantes présentent toutefois un portrait qui démontre que très peu de personnes s'identifient à un genre autre que les genres féminin et masculin. Par respect des obligations de l'ÉTS en matière de confidentialité des données personnelles, ces données ne peuvent donc être publiées.

Personnel non académique

Concernant le portrait pour les postes de gestionnaires, les données démontrent que plus de 50% des gestionnaires intermédiaires sont des femmes. Pour les postes de cadres supérieurs, à l'été 2024, la proportion de femmes atteint 28%.

Dans les autres catégories de postes, on observe des tendances à prédominance féminine ou masculine selon les catégories.

Catégorie	Représentation femmes	Représentation hommes
Personnel professionnel	60%	40%
Personnel technique	20%	80%
Personnel bureau	81%	19%
Personnel métiers et services	8,5%	91,5%

Population étudiante

La proportion d'étudiantes au sein de la communauté étudiante de l'ÉTS progresse légèrement chaque année. On observe que la sous-représentation est davantage prononcée au premier cycle. La proportion d'étudiantes au deuxième cycle atteint 31% pour l'année 2023-2024 et elle est de 28% au troisième cycle. Cette représentation plus importante aux cycles supérieurs s'explique notamment par l'attraction de l'ÉTS d'étudiantes de l'international, la proportion de la communauté étudiante provenant de l'international atteignant 75% aux cycles supérieurs.

Population étudiante à l'ÉTS, tous cycles et programmes

Genre	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Féminin	18%	19%	21%	22%
Masculin	82%	81%	79%	78%
Total général	100%	100%	100%	100%

1^{er} cycle, tous programmes

Genre	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Féminin	14%	15%	16%	16%
Masculin	86%	85%	84%	84%
Total général	100%	100%	100%	100%

2e cycle, tous programmes

Genre	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Féminin	26%	27%	29%	31%
Masculin	74%	73%	71%	69%
Total général	100%	100%	100%	100%

3e cycle, tous programmes

Genre	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Féminin	25%	27%	27%	28%
Masculin	75%	73%	73%	72%
Total général	100%	100%	100%	100%

Pour les personnes étudiantes s'identifiant à un genre autre que les genres féminin et masculin, les données ne sont disponibles que pour 2023-2024. Leur proportion est de moins de 0,5%.

Outre les données relatives aux inscriptions, les données disponibles permettant une analyse différenciée selon le genre sont peu nombreuses. C'est le cas des données concernant les diplômes décernés.

Répartition des diplômes décernés

1^{er} cycle, diplômes de baccalauréat

Genre	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Féminin	11%	12%	11%	13%
Masculin	89%	88%	89%	87%
Total général	100%	100%	100%	100%

2e cycle, maîtrise M. Ing (projet)

Genre	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Féminin	27%	27%	26%	30%
Masculin	73%	73%	74%	70%
Total général	100%	100%	100%	100%

3e cycle, doctorat

Genre	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Féminin	15%	23%	29%	22%
Masculin	85%	77%	71%	78%
Total général	100%	100%	100%	100%

D'autres types de données relatives à la réussite étudiante ou au parcours des personnes étudiantes inscrites à l'ÉTS pourraient éclairer l'analyse de l'expérience étudiante en fonction du genre, notamment celles sur le nombre de sessions pour l'obtention d'un diplôme et celles sur la fermeture des dossiers (ou abandon des études).

Relance du comité pour l'égalité des genres

Dans le cadre de la campagne Objectif féminin pluriel, un comité a été formé et a été régulièrement consulté sur des initiatives telles que le Palmarès Objectif féminin pluriel et l'adoption d'un guide d'écriture inclusive.

Pour l'élaboration du plan en matière d'égalité des genres, une relance du comité a été effectuée pour assurer une représentation des membres de la communauté et des différents services travaillant déjà activement à l'égalité des genres à l'ÉTS. Sous la coordination de la conseillère en équité, diversité et inclusion, ce comité a travaillé à l'analyse des données disponibles et l'identification des principaux enjeux en matière d'égalité des genres. Dans un deuxième temps, des sous-groupes ont été créés pour travailler à l'élaboration des objectifs et des mesures à adopter pour chacun des volets du plan.

Membres du comité :

- Dominique Bilodeau, directrice du Bureau du respect de la personne
- Marlène Clisson, professeure enseignante, Département des enseignements généraux
- Katherine D'Avignon, professeure, Département de génie de la construction
- Magali Demers, agente de recrutement, Service des communications et du recrutement étudiant
- Ghyslain Gagnon, doyen de la recherche et professeur en génie électrique
- Catherine Lamy-Pilon, directrice adjointe, Développement de carrière et projets stratégiques, Stages ÉTS
- Alissa Lauriault, conseillère en équité, diversité et inclusion, Bureau des affaires professorales
- Bruno Montigny, directeur, Service des ressources humaines
- Clément Rousseau, directeur adjoint, secteur de l'administration de la recherche, Décanat de la recherche
- Valérie Tanguay, directrice, Bureau des affaires professorales
- Lamia Tazi, conseillère pédagogique, Décanat des études
- Sandrine Anicette Tcheuhebou Tina, étudiante au doctorat
- Catherine Vigeant, directrice, Service des communications et du recrutement étudiant

Ont également participé au processus de consultation pour élaborer le plan :

- Christelle Berthiaume, conseillère, Bureau du respect de la personne
- Cloé Dutil, étudiant(e) au baccalauréat
- Michelle Gilbert, Service des ressources humaines
- Julia Guérineau, chercheuse institutionnelle, département de génie des systèmes

Plan

Thème : Recrutement, rétention, progression du personnel, incluant la conciliation vie personnelle-famille

Les processus en matière de recrutement, rétention et progression de carrière sont reconnus comme des leviers déterminants pour instaurer un milieu favorisant l'égalité des genres. Plusieurs actions ont déjà été mises à place au cours des dernières années. Cette première section du plan présente les enjeux constatés ainsi que les objectifs et moyens que l'ÉTS se donnent pour favoriser le recrutement, la rétention et la progression des femmes et des minorités de genre autant au sein du corps professoral que parmi le personnel non académique.

Personnel académique

Enjeu : Il existe une sous-représentation des femmes et des minorités de genre dans les bassins de candidatures pour les postes académiques.

Données : Les données tirées de l'auto-identification dans le système de gestion des candidatures démontrent une proportion de moins de 20% de candidatures de femmes pour les postes de professeur(e)s et de professeur(e)s enseignant(e)s. Les efforts déployés au cours des dernières années semblent toutefois avoir un effet, la proportion de candidatures de femmes étant en croissance. Les données entre 2022 et 2023 démontrent une augmentation de 5 points de pourcentage de la proportion de femmes (de 14% à 19%) dans le bassin de candidatures reçues.

Les données concernant les personnes s'identifiant comme ayant un genre autre que femme ou homme démontrent une très faible proportion au sein du bassin de candidatures. Cela pourrait s'expliquer par une sous-représentation déjà présente dans le bassin potentiel de candidatures ainsi que par une réticence à l'auto-identification.

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Augmenter la proportion du groupe des femmes et de la diversité de genre parmi les candidatures reçues pour les affichages du corps professoral	Mettre en place une stratégie de communication qui porte un message clair sur la volonté de l'ÉTS de recruter des femmes et les personnes de la diversité de genre	Bureau des affaires professorales et Service des communications	Adoption d'un plan de communication	Juin 2026
	Déployer des actions de communication mettant de l'avant la diversité des modèles, les pratiques d'accueil, le mentorat et la conciliation famille-travail dans les communications sur le recrutement et le milieu de travail pour le corps professoral	Bureau des affaires professorales et Service des communications	Minimum de 5 actions de communication par année	Annuellement à partir de 2026
	Assurer le démarchage de candidatures de femmes pour les inviter à prendre connaissance des opportunités à l'ÉTS et à soumettre leur candidature	Bureau des affaires professorales	30% de femmes parmi les personnes démarchées	Annuellement à partir de 2025
	Analyser les résultats du programme de chercheuses institutionnelles Femmes de génie et les possibilités pour reconduire un programme similaire	Bureau des affaires professorales	Production d'un rapport	Mai 2026

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Augmenter la proportion de femmes et personnes de la diversité de genre dans le corps professoral en assurant la mise	Déployer la formation autoportante sur le recrutement professoral inclusif auprès des membres des comités d'embauche professorale	Bureau des affaires professorales	Proportion des membres de comités ayant suivi la formation : 30% en juin 2026	Juin 2028

en œuvre de pratiques de recrutement équitable et inclusif			50% en juin 2027 70% en juin 2028	
	Assurer que les membres des comités d'embauche aient suivi une formation sur les préjugés inconscients	Bureau des affaires professorales	100% des membres de comité ayant suivi la formation	En continu
	Assurer l'utilisation des outils développés pour les processus d'évaluation (grilles d'évaluation, grilles d'entrevues, guide d'éthique)	Bureau des affaires professorales et Personnes présidant les comités d'embauche	100% des comités d'embauche utilisant les outils d'évaluation	En continu
	Développer et déployer un nouvel outil pour les présentations en assemblée départementale	Bureau des affaires professorales et Directions de département	Outil pour l'évaluation dans les présentations en assemblée départementale développé d'ici le juin 2025 Outil présenté dans l'ensemble des départements d'ici décembre 2025	Décembre 2025

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Intégrer les pratiques favorisant l'équité dans les concours internes (chaires et bourses, autres que CRC)	Former les membres de comités sur les pratiques d'évaluation équitables et inclusives	Décanat de la recherche et Bureau des affaires professorales	50% de membres de comités formés	Juin 2028
	Favoriser l'utilisation de grilles d'évaluation et la gestion des conflits d'intérêts Intégrer les principes de DORA dans les critères d'évaluation	Décanat de la recherche	Grilles d'évaluation et formulaire de déclaration de conflits d'intérêts déployés dans l'ensemble des concours	Juin 2028

Enjeu : La littérature identifie plusieurs barrières rencontrées par les membres des groupes sous-représentés qui ont des impacts à long terme sur la carrière académique. Les processus d'évaluation et de promotion devraient prendre en considération l'impact de ces barrières.

Données :

Selon le rapport Équité, diversité et inclusion au sein des universités québécoises: recherche menée auprès du corps professoral (Paquin, Lafortune et Mesli, 2023), les principaux impacts sur la carrière des membres des groupes sous-représentés sont :

- Des difficultés à obtenir des fonds et des opportunités de recherche
- Une surreprésentation dans les activités de services à la collectivité
- Une plus faible présence dans les postes de direction.

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Assurer un traitement équitable dans les processus	Assurer une transparence des critères de renouvellement de contrat et de promotion	Bureau des affaires professorales	Nombre des rencontres et actions pour rendre	Annuellement à partir de 2025

d'évaluation et de promotion pour les postes de professeur(e) et de professeur(e) enseignant(e)	- Information facilement accessible - Maintien des rencontres annuelles sur le renouvellement de contrat et la permanence - Offre d'une nouvelle rencontre d'information sur le processus de promotion		accessibles les critères	
	Promouvoir le programme de mentorat et son volet de développement de carrière pour accompagner la préparation vers la titularisation	Bureau des affaires professorales	Nombre de dyades formées pour le volet développement de carrière	En continu
	Former les membres de comités sur les pratiques d'évaluation équitables et inclusives	Bureau des affaires professorales	Proportion des de personnes formées dans les comités : 30% en juin 2027 50% en juin 2028	
	Favoriser l'utilisation de grilles d'évaluation et la gestion des conflits d'intérêts Assurer l'intégration des principes de DORA dans les critères d'évaluation	Bureau des affaires professorales	Outils d'évaluation mis à jour	Décembre 2026

	Instaurer un mécanisme de suivi et d'analyse des données concernant les demandes de promotion et de titularisation en fonction du genre	Bureau des affaires professorales	Mécanisme de suivi instauré	Décembre 2026
--	---	-----------------------------------	-----------------------------	---------------

Enjeu : Selon les données de sondage de l'ÉTS et la littérature scientifique, les femmes sont plus à risque de rencontrer des obstacles dans leur carrière professorale liés aux responsabilités familiales et de la vie personnelle.

Données :

Selon les données du sondage réalisé par le Bureau des affaires professorales auprès du corps professoral à l'automne 2023, les femmes sont plus susceptibles de vivre du stress et de la détresse dans un contexte de conciliation famille-travail (Stress : femmes 69,9% vs hommes 65,3%. Détresse : femmes 47,8% vs hommes 26,4%)

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à répondre que le besoin de concilier leurs obligations professionnelles avec leurs obligations familiales ou de proche aide a déjà nui à leur avancement de carrière en général, à leur évaluation pour une promotion, à l'accès à un concours interne et à leurs relations avec leurs collègues.

Dans l'article Care and Academic Motherhood (James et al.), les auteurs présentent les résultats de leur étude auprès de professeures de deux universités canadiennes. Ces résultats révèlent que les exigences d'une carrière académique sont en concurrence avec les responsabilités familiales reposant encore majoritairement sur les épaules des femmes.

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Améliorer les mesures de soutien à la conciliation famille-travail pour le corps professoral	Présenter les résultats de l'étude sur la conciliation famille-travail réalisée auprès des membres du corps professoral	Bureau des affaires professorales	Rapport et rapport-synthèse présentés à l'APÉTS, l'AMÉTS et le CCER	Décembre 2025

	Former un comité composé de membres du corps professoral et de l'administration pour explorer les pistes de solution tirées de l'étude sur la conciliation famille-travail et ayant le mandat de présenter des recommandations à l'administration et à l'APÉTS et à l'AMÉTS	Bureau des affaires professorales	Mise en place du comité Présentation des recommandations du comité	Juin 2026 Juin 2027
	Concevoir un guide pour accompagner les membres du corps professoral dans la préparation d'une prise de congé de maternité, paternité, parental et d'adoption, incluant des exemples de mesures et de stratégies ayant déjà été mises en œuvre	Bureau des affaires professorales	Guide conçu et disponible	Juin 2026
	Concevoir un guide pour soutenir le retour d'un congé de maternité, paternité, parental et d'adoption, incluant des exemples des mesures et de stratégies ayant déjà été mises en œuvre	Bureau des affaires professorales	Guide conçu et disponible	Décembre 2026
	Organiser des ateliers de partage entre membres du corps professoral sur la conciliation famille-travail	Bureau des affaires professorales	Nombre d'ateliers réalisés	Annuellement à partir de 2027

			Nombre de personnes participantes	
--	--	--	-----------------------------------	--

Enjeu : La littérature scientifique révèle la surreprésentation des femmes dans les activités de *care* dans le milieu académique. Les professeures témoignent être fréquemment sollicitées pour siéger sur des comités afin d'assurer une diversité sur les comités, ce qui peut correspondre au phénomène de la taxe d'équité.

Données :

Résultats de l'étude de Le Capitaine et Gagnon (2019) : On dénote plusieurs inégalités de genre quant à l'implication et à la répartition des tâches administratives. Plus nombreuses que les hommes à rapporter que le temps consacré aux réunions est trop élevé, que la répartition des tâches administratives dans leur département est inéquitable entre les professeurs et que l'ampleur de leur charge administrative nuit aux activités d'enseignement et de recherche.

Résultats de la recherche de Gaudet, Marchand, Bourgeault et Bujaki (2020) : Au premier cycle, les étudiants universitaires ont de plus hautes d'attentes envers leurs professeurs de sexe féminin. Les femmes sont plus susceptibles que leurs collègues masculins de négocier des demandes et de recevoir les expressions émotives des étudiants. Aux cycles supérieurs, plusieurs ne peuvent pas se permettre de délaissier leurs étudiants, même pendant leur congé de maternité.

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Favoriser une culture de répartition équitable des tâches administratives et de <i>care</i>	Mettre en place des actions de sensibilisation aux iniquités dans la répartition des tâches administratives et de <i>care</i> (ex : ateliers, capsules de sensibilisation)	Bureau des affaires professorales	Nombre d'actions réalisées	Annuellement à partir de 2026
	Mettre en place des actions qui valorisent et reconnaissent l'implication dans les services à la collectivité : - Rédaction et diffusion d'articles	Bureau des affaires professorales et Direction exécutive des affaires académiques	Nombre d'articles diffusés Action de reconnaissance des personnes	Annuellement à partir de 2026

	dans le PROF-ÉTS - Action annuelle de reconnaissance des personnes mentores du programme de mentorat professoral - Dégagement dans la tâche d'enseignement pour les engagements dans les services à la communauté qui surpassent les attentes		mentores réalisée annuellement	
--	---	--	--------------------------------	--

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Soutenir les membres du corps professoral dans l'établissement des priorités et des choix d'engagement en prenant en compte les réalités des personnes des groupes sous-représentés	Développer des outils dans le cadre du programme de mentorat pour développer la capacité à faire des choix en situation de surcharge de tâches administratives et de <i>care</i>	Bureau des affaires professorales	Outils conçus	Juin 2027

Personnel non académique

Enjeu : Les constats émis par l'organisme La Gouvernance au féminin dans le cadre de la démarche de certification Parité soulèvent un besoin de mieux évaluer les programmes existants quant à leur impact sur la représentativité des femmes dans certains groupes d'emploi de même qu'au niveau de la progression de leurs carrières.

Données : Nous présentons ci-bas les cibles qui nous ont été fixées par la CDPDJ. Une attention particulière est portée sur les catégories de personnel professionnel, technique et métiers/services. La catégorie de personnel métiers et services représente un défi de taille dans la mesure où traditionnellement, ce groupe est surreprésenté par la catégorie masculine. Les actions et mesures sont également présentées.

Les données du tableau ci-dessous proviennent de l'analyse de disponibilité effectuée dans le cadre du dernier rapport sur l'accès à l'égalité en emploi de l'ÉTS présenté à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) le 25 mars 2024.

Catégorie	Indicateur Effectif masculin	Indicateur Effectif féminin	Objectif Théorique CDPDJ	Responsables	Échéancier
Cadres supérieurs	6	1	1	Service des ressources humaines	7 juin 2027
Cadres intermédiaires	38	46	0		
Personnel professionnel	115	173	5		
Personnel technique	114	28	2		
Personnel bureau	40	167	0		
Personnel métiers et services	43	4	4		

ACTION/ MESURES

Mesure de redressement, de dotation et de formation :

- Accorder une préférence au cours du processus de dotation aux femmes de compétence équivalente pour les objectifs poursuivis.

- Établir une priorité d'embauche aux femmes en tenant compte des exigences minimales et réelles requises de l'emploi lors du processus de dotation en lien avec les objectifs poursuivis.
- Former les personnes responsables du recrutement aux risques de discrimination envers les personnes issues des groupes visés.
- Concevoir et offrir un programme de formation ou de perfectionnement à l'ensemble du personnel, en s'assurant d'inclure les personnes issues des groupes visés.

Intégration organisationnelle:

- S'assurer que les femmes ont accès à des installations sanitaires assurant leur sécurité physique et leur intégrité.
- Concevoir un programme d'accueil et d'intégration qui comprend, notamment de l'information sur les politiques, les procédures, les ressources, les avantages sociaux, la politique pour contrer le harcèlement au travail et le programme d'accès à l'égalité.

Mesures de soutien:

- Permettre l'horaire adapté ou flexible de travail.
- Permettre d'effectuer les fonctions par télétravail.
- Offrir un programme d'aide aux employés ainsi que la télémédecine.
- Accorder des congés pour des raisons personnelles ou familiales ou encore pour un retour aux études.
- Développer un programme de conciliation travail-famille.

Enjeu : Au-delà de la représentativité des femmes au sein de certains groupes d'emploi, l'ÉTS doit favoriser et faciliter l'accès à l'emploi des talents issus de la diversité et qui sont sous-représentés. Pour ce faire, nous devons étendre nos canaux de collaborations avec différents organismes et associations qui œuvrent auprès de ces groupes spécifiques (exemple : avec handicap, autochtone).

Données :

48 affichages sur le site La Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec;

4 affichages pour la CITIM;

2 affichages GCSD (Groupe conseil St-Denis)

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Élargir nos canaux de collaboration avec les organismes qui œuvrent auprès des personnes issues de la diversité.	Identifier de nouveaux partenaires Effectuer des visites des organismes et transférer des offres d'emploi	Service des ressources humaines - Secteur dotation	Nombre de nouveaux partenaires Nombre de visites d'organismes externes	Avril 2026

Enjeu : Les risques liés aux biais inconscients demeurent toujours présents en matière de recrutement, malgré les activités de sensibilisation et de formations menées auprès du personnel de l'ÉTS. Afin de réduire ces risques, nous proposons une mesure qui pourrait permettre de réduire davantage les risques inhérents aux biais inconscients.

Données :

Tout le personnel cadre est invité à suivre une formation de sensibilisation aux préjugés inconscients depuis 2019. Cette formation est offerte de deux à quatre fois par année. En date de décembre 2024, un total de 97 membres du personnel cadre a déjà suivi la formation.

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Réduire l'impact des biais inconscients en recourant davantage à l'intelligence artificielle dans l'analyse des CV	Effectuer une démarche d'analyse avec un consultant externe visant à remplacer l'actuel ATS (<i>applicant tracking system</i>) en RH d'ici 2027	Secteur dotation et DRH	Analyse effectuée sur l'utilisation de l'intelligence artificielle dans l'analyse des CV	2027

Thème : Recrutement étudiant et expérience étudiante

À l'instar, de plusieurs établissements d'enseignement supérieur, l'ÉTS s'est engagée à accroître la proportion de femmes parmi sa population d'étudiante. Plusieurs initiatives pour relever ce défi sont déployées annuellement, dont :

- La diffusion d'images et de messages inclusifs dans les communications internes et externes (campagnes de notoriété, outils promotionnels, activités de recrutement, site web et médias sociaux).
- Palmarès Féminin Pluriel, un programme de reconnaissance avec bourses pour les étudiantes de l'ÉTS, déployé depuis 2021. Il valorise le parcours de 30 lauréates par un événement de remise des prix, de la visibilité sur le site web de l'ÉTS, sur les médias sociaux et via une exposition dans le tunnel entre les pavillons A-D-E.
- G-CHANGE, un programme qui vise à encourager les jeunes femmes entre 15 et 19 ans à choisir une carrière dans les STIAM. Ce programme comprend des rencontres dans les écoles secondaires et les cégeps, un événement, ainsi qu'un programme d'inspiration.
- La vente annuelle de roses pour le Fonds Barbara Daigneault, victime du féminicide de Polytechnique Montréal, qui a pour mission la promotion de la profession d'ingénieure auprès des femmes et qui souligne l'implication des étudiantes dans leur milieu d'études.
- La promotion du concours Chapeau, les filles!, volet Excelle Science ainsi que des collaborations avec les Scientifines, Techno au féminin+ et l'initiative Les filles et les sciences.

Cette section du plan présente les enjeux constatés ainsi que les objectifs et les moyens d'action que se donnent l'ÉTS en matière de recrutement et d'expérience étudiante.

Enjeu : Il existe une sous-représentation des femmes parmi la population étudiante de l'ÉTS. Cette sous-représentation est plus forte au premier cycle qu'aux cycles supérieurs. Une légère croissance d'un point de pourcentage par année de la proportion d'étudiantes est observée. La littérature scientifique démontre les effets d'une forte sous-représentation des

femmes dans les milieux à prédominance masculine sur le recrutement d'étudiantes (manque de modèles, perceptions stéréotypées du domaine, etc.).

Des efforts sont requis pour réduire la sous-représentation observée au premier cycle et favoriser le recrutement d'étudiantes, dans un contexte où le resserrement des règles fédérales et provinciales concernant les permis d'études pourrait affecter la proportion d'étudiantes provenant de l'internationale.

Données :

Les données par année universitaire et par cycle démontrent que les étudiantes représentaient 22% de l'effectif étudiant en 2023-2024 tous cycles confondus. Elles représentaient 16% de l'effectif au premier cycle alors que leur représentation à la maîtrise et au doctorat atteint les 30%.

Dans le rapport Collaborer pour une meilleure mixité en génie à l'université (CFSG, 2020), il est souligné que « ...la faible représentation des femmes en génie est le résultat d'une réalité quotidienne constante où l'on perçoit l'ingénierie comme un domaine typiquement masculin véhiculant des valeurs jugées moins prioritaires par les femmes. »

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Assurer le déploiement de mesures ciblées pour l'augmentation de la proportion d'étudiantes au premier cycle	Assurer la participation d'étudiantes ambassadrices dans les actions de recrutement (tournée des collèges, portes ouvertes, etc.) Prioriser les appels aux femmes lors des relances des personnes admises non inscrites Adapter le cycle relationnel pour intégrer des messages ponctuels plus personnalisés aux femmes	Service des communications et du recrutement étudiant	Maintenir la proportion d'ambassadrices à 50 % Maintenir 50 % des appels faits aux femmes Personnaliser deux communications du cycle relationnel	Annuellement à partir de 2026

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Mettre en valeur les profils et les parcours des personnes étudiantes et diplômées femmes et de la diversité de genre	Planifier la diffusion régulière d'articles et de vidéos sur plusieurs canaux de communications internes et externes Diversifier les portraits utilisés lors des campagnes de recrutement et de rayonnement de l'ÉTS	Service des communications et du recrutement étudiant	Sécuriser un pourcentage en début d'année financière du budget publicitaire pour cibler directement cette clientèle Maintenir la parité dans les portraits	Annuellement à partir de 2026

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Assurer un engagement de l'ÉTS dans des initiatives internes et externes faisant la promotion de la diversité en STIM	Poursuivre le programme G-CHANGE qui vise à démystifier pour les jeunes femmes les carrières dans les STIAM Maintenir des collaborations avec des initiatives ayant comme objectif l'accroissement de la diversité en STIM. Exemples : recevoir les Scientifines sur le campus pour une journée d'activités, s'impliquer dans la Journée des femmes francophone en informatique (JFFI) et participer aux activités	Service des communications et du recrutement étudiant	Programme qui devrait être officialisé en octobre 2025 Maintenir 3 collaborations par année	Annuellement à partir de 2026

	organisées par Techno au féminin+.			
	Maintenir la collaboration avec Polytechnique Montréal dans l'organisation de l'évènement Les filles et les sciences, un duo électrisant		Atteindre 300 participantes	

Enjeu : La littérature scientifique fait le constat général de l'existence d'un effet du tuyau percé pour les femmes dans les milieux à prédominance masculine (diminution du nombre de femmes dans le parcours académique). Les collectes de données actuelles ne permettent pas à l'ÉTS de suivre la trajectoire des étudiantes et d'identifier les éventuelles sources d'abandon.

Données :

Constat du rapport Collaborer pour une meilleure mixité en génie à l'université (CSFG, 2020) : Les établissements ont généralement des données quantitatives (inscriptions, le recrutement, les abandons et la diplomation), mais peu de données qualitatives.

Le sentiment d'appartenance est un solide prédicteur de la réussite, de la motivation, de l'engagement et du maintien au programme en cours (Ahlqvist, 2014; Lewis et al., 2017). Puis, la perception de la compatibilité en genre et le soutien social reçu peuvent prédire l'engagement, l'appartenance, la motivation, la confiance et le maintien dans un programme en STIM (London et al., 2011). (Rapport Collaborer pour une meilleure mixité en génie à l'université.)

Étude réalisée auprès d'étudiantes en génie après leur première année d'études, Dennehy et Dasgupta (2017) indiquent que 11 % de celles qui n'avaient pas été assignées à une mentore pendant l'année scolaire avaient mis fin à leurs études alors que celles associées à une mentore étaient toutes autant engagées dans leurs études qu'en début d'année. (cité dans Gagné, Lafortune et collaboratrices, 2024)

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Améliorer la collecte de	Identifier les principaux indicateurs à prioriser pour dresser un portrait de l'expérience étudiante selon	Bureau des affaires	Indicateurs priorisés identifiés	Décembre 2027

données selon le genre	le genre et les sources de collecte possibles à l'interne et à l'externe (ex : tableaux de bord de l'ÉTS, données recueillies par la DRI de l'UQ, etc.) Créer des tableaux de bord permettant une analyse différenciée selon le genre pour les indicateurs priorités	professorales (EDI)		
------------------------	--	---------------------	--	--

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Favoriser le sentiment d'appartenance et d'inclusion des personnes étudiantes femmes et de la diversité de genre	Déployer annuellement le Palmarès féminin pluriel pour mettre en valeur une diversité de modèles	Service des communications et du recrutement étudiant	Offrir 30 bourses aux lauréates du programme annuellement	Annuellement à partir de 2025
	Soutenir et valoriser les actions des clubs étudiants INGénieuses et l'Intégrale	Services à la vie étudiante – Régie des clubs		En continu

Enjeu : Les chercheuses et chercheurs sont amenés à mettre en place des pratiques équitables et inclusives dans le recrutement et la formation du personnel hautement qualifié (PHQ), notamment en raison d'exigences dans certains programmes de subvention de la recherche. Au-delà de la rédaction des demandes de subvention, la mise en place des pratiques recommandées en matière d'EDI peut nécessiter davantage d'accompagnement.

Données :

Les données d'un sondage du Bureau des affaires professorales réalisé à l'automne 2022 révèlent que les domaines liés à l'EDI pour lesquels les membres du corps professoral souhaitent plus de soutien et d'accompagnement se concentrent autour de trois axes :

- L'EDI dans les demandes de subvention et dans la recherche
- Le recrutement, l'accueil et l'accompagnement des étudiant(e)s
- Le développement de connaissances pour diverses réalités telles que la diversité de genre, la situation de handicap et les inégalités socio-économiques.

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Bonifier l'accompagnement en EDI des chercheuses et chercheurs pour le recrutement du PHQ, l'accompagnement et l'encadrement aux cycles supérieurs	Assurer une mise à jour des ressources mises à la disposition du corps professoral et du personnel de recherche	Bureau des affaires professorales	Mise à jour annuelle réalisée	Annuellement à partir de 2025
	Offrir des ateliers et de la formation sur le recrutement, l'accompagnement et l'encadrement aux cycles supérieurs	Bureau des affaires professorales et Décanat des études	Nombre d'ateliers et de formations Nombre de personnes participantes Niveau d'appréciation des ateliers et des formations	Annuellement à partir de 2026
	Développer des gabarits adaptables pour les affichages, les grilles d'évaluation, les grilles d'entrevues et les pratiques d'accueil et intégration	Bureau des affaires professorales	Gabarits conçus et disponibles	Juin 2027

Enjeu : Les étudiantes et les personnes de groupes sous-représentés sont susceptibles de vivre des expériences de sexismes et discriminations en milieu de stage.

Données :

Selon le sondage réalisé à l'automne 2022 par le Bureau de l'enseignement coopératif sur l'accès aux stages et l'expérience vécue en milieu de stage, les femmes semblent vivre des expériences de discrimination basées sur leur genre et leur âge. Parmi les situations fréquemment mentionnées :

- Des collègues ou votre gestionnaire se comportent comme s'ils étaient meilleurs que vous (20%)
- Vous avez reçu un commentaire sur votre apparence physique (24%)
- Un humour suscitant un malaise chez vous, par leur caractère discriminatoire (22%)

Quant aux personnes répondantes des communautés LGBTQ+, les situations les plus fréquemment mentionnées sont :

- Un humour suscitant un malaise chez vous, par leur caractère discriminatoire (26,5%)
- Vous avez l'impression de devoir travailler plus fort pour obtenir une reconnaissance équivalente (23,5%)
- Des collègues ou votre gestionnaire agissent comme s'il se méfiait de vous ou de vos compétences (18%)

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Conformément aux <i>Loi sur la protection des stagiaires</i> et <i>Loi sur la santé et sécurité</i> , assurer un milieu sain exempt de harcèlement, d'incivilité et de discrimination sous toutes ses formes, pour toutes les personnes étudiantes.	Effectuer de la sensibilisation lors des cours PRE Assurer la tenue d'une discussion sur le sujet avec les personnes étudiantes lors des rencontres de début de stage Intégrer des questions aux différentes étapes du processus	Stages ÉTS	Nombre de plans d'action réalisés	30 avril 2026

	d'accompagnement et de fin de stage Intervenir lors d'un signalement de la part d'une étudiante ou d'un étudiant qui perçoit son milieu de stage comme n'étant pas sain. Assurer la sensibilisation et la formation de toute nouvelle personne coordonnatrice de stage sur les pratiques d'intervention en cas de signalement ainsi qu'un accompagnement des cheffes d'équipe au besoin. Effectuer des suivis avec les entreprises et mettre en place des actions conjointement avec l'employeur, selon les situations vécues par les stagiaires.			
--	---	--	--	--

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Favoriser le développement de compétences de l'équipe de Stages ÉTS en matière d'égalité des genres	Offrir des formations à l'ensemble du personnel de Stages ÉTS sur la diversité d'identité de genre	Stages ÉTS	80% d'employé(e)s formé(e)s	31 mai 2025

Thème : Recherche et enseignement

La prise de compte de l'EDI et/ou de l'analyse différenciée selon le sexe, le genre et la diversité (ADS+) est aujourd'hui présente dans un grand nombre de programmes de subvention d'organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux. Les chercheuses et chercheurs de l'ÉTS ont eu accès à diverses formations et ressources au cours des dernières années pour comprendre comment tenir compte de ces exigences dans la préparation de leurs demandes de subvention. L'évolution des connaissances et de la compréhension des enjeux dans l'écosystème de la recherche exige toutefois une veille et une mise à jour constante des outils et ressources mises à la disposition des chercheuses et chercheurs.

En ce qui concerne la prise en compte de l'égalité des genres en enseignement à l'ÉTS, elle prend actuellement la forme d'ateliers sur l'enseignement inclusif développés depuis 2022 par un comité composé de deux membres du corps professoral de l'ÉTS en collaboration avec une conseillère pédagogique, un intervenant des Services à la vie étudiante et une conseillère en EDI.

Cette section du plan présente les enjeux constatés ainsi que les objectifs et les moyens d'action que se donnent l'ÉTS pour bonifier la prise en compte de l'égalité des genres dans les activités de recherche et d'enseignement.

Enjeu : L'intégration de la prise en compte de l'équité, la diversité et l'inclusion dans les projets de recherche à l'ÉTS relève principalement de la pratique individuelle des chercheuses et chercheurs.

Données : Aucune donnée ne permet d'avoir un portrait de l'état de la pratique à l'ÉTS et des besoins de soutien pour intégrer la prise en compte de l'EDI dans les projets de recherche.

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Obtenir des données sur l'état de la pratique de la prise en compte de l'EDI dans la recherche à l'ÉTS	Sonder le corps professoral et le personnel de recherche sur la pratique de la prise en compte de l'EDI dans la recherche	Décanat de la recherche et Bureau des affaires professorales	Sondage effectué	2027

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Bonifier les connaissances et compétences en matière d'analyse différenciée selon le genre, le sexe et la diversité (ADS+) dans les projets de recherche	Pour la recherche avec participation de sujets humains, offrir de la formation aux membres du comité d'éthique et aux chercheuses et chercheurs	Décanat de la recherche	Nombre de personnes formées	2027
	Réviser les formulaires destinés pour les projets de recherche soumis au comité d'éthique pour assurer une prise en compte de l'ADS+	Décanat de la recherche	Révision des formulaires effectuée	2027
	Offrir des ateliers sur l'EDI et l'ADS+ en recherche dans les formations et ateliers aux personnes étudiantes des cycles supérieurs, incluant des présentations dans le cadre du cours MTR 801	Bureau des affaires professorales	Nombre d'ateliers offerts Nombre de personnes participantes	Annuellement à partir de 2025

Enjeu : L'intégration de la prise en compte de l'équité, la diversité et l'inclusion dans les pratiques d'enseignement à l'ÉTS relève principalement de la pratique individuelle des personnes enseignantes.

Données : Aucune donnée ne permet d'avoir un portrait de l'état de la pratique à l'ÉTS et des besoins de soutien pour intégrer la prise en compte de l'EDI dans les projets de recherche.

Le rapport « Collaborer pour une meilleure mixité en génie à l'université » (CFSG, 2020) met en lumière qu'aucune pratique n'a été recensée au sein des universités répondantes pour la mesure *Promotion d'un enseignement équitable auprès de la direction et du personnel enseignant*.

L'enseignement peut promouvoir le succès des femmes dans le domaine du génie. Le rapport « Collaborer pour une meilleure mixité en génie à l'université » présente l'exemple du Collège Dartmouth qui est devenu la première institution aux États-Unis à diplômé plus d'ingénieures (54 %) que d'ingénieurs (46 %) « Pour expliquer ce succès, le doyen de la faculté, Joseph Helble, explique que le Collège a « tout fait pour attirer plus [d'étudiantes], en leur laissant par exemple développer leurs aptitudes à user de l'ingénierie pour résoudre les défis du monde réel » (Braibant, 2017).)

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Bonifier les connaissances et compétences en matière d'enseignement inclusif	Promouvoir et diffuser au personnel enseignant le coffre à outils pour l'enseignement inclusif en science et génie développé par la Chaire pour les femmes en science et en génie (CFSG)	Bureau de soutien à l'enseignement et comité Enseignement inclusif	Nombre d'actions de promotion et diffusion	2026
	Développer du contenu pour la section Enseignement inclusif du Moodle du Bureau de soutien à l'enseignement	Bureau de soutien à l'enseignement	Contenu développé et ajouté au Moodle	Annuellement à partir de 2025
	Développer l'offre d'ateliers du comité Enseignement inclusif Former un réseau de personnes-ressources par département ou par types d'action	Comité Enseignement inclusif	Nombre d'ateliers développés et offerts	Annuellement à partir de 2025 Réseau formé d'ici 2027
	Effectuer une veille des nouvelles pratiques d'intégration de l'ADS+ dans l'enseignement en génie	Comité Enseignement inclusif	Article diffusé et rencontre organisée	2026

	Produire un article sur l'intégration de l'ADS+ dans l'enseignement en génie pour diffusion dans le PROF-ÉTS Organiser une rencontre entre les professeur(e)s responsables des cours de projets de fins d'études et une faculté de génie ayant développé des outils pour l'intégration de l'ADS+			
--	--	--	--	--

Thème : Leadership, communications et enjeux transversaux, incluant les mesures contre le harcèlement et les violences à caractère sexuel

L'ensemble des objectifs et des mesures présenté dans les sections précédentes ne saurait s'avérer atteignable sans assurer le déploiement d'objectifs et de mesures transversales permettant d'agir pour une culture universitaire équitable et inclusive. Cette dernière section du plan présente les enjeux constatés ainsi que les objectifs et les mesures que se donnent l'ÉTS en matière de leadership, communications et sensibilisation de la communauté universitaire.

Enjeu : À l'ÉTS, comme dans le domaine des sciences et du génie, il y a persistance des stéréotypes de genre, des biais inconscients et du sexisme bienveillant. Il est possible de le constater notamment dans les situations signalées au Bureau du respect de la personne et dans les divers témoignages qui ressortent dans les activités consacrées à la place des femmes en STIM.

Données :

Un des constats du rapport Équité, diversité et inclusion au sein des universités québécoises: recherche menée auprès du corps professoral (Paquin, Lafortune et Mesli, 2023) est que de manière générale les relations entre collègues sont bonnes, mais parfois teintées par des microagressions au quotidien et du sexisme souvent subtil et indirect.

Un constat similaire est posé dans le rapport Collaborer pour une meilleure mixité en génie à l'université (CSFG, 2020) : Les hommes ont tendance à endosser plus fortement un sexisme

bienveillant qu'hostile à l'égard des femmes (Poole, 2014). Toutefois, exposées à du sexisme bienveillant, les performances cognitives des femmes peuvent être altérées et réduire le sentiment d'autoefficacité, l'engagement et la performance (Poole, 2014).

Suivant Brière et al. (2019, p. 120), « lorsque les tâches doivent être distribuées au sein d'une équipe de travail, il y aurait une division genrée, et ce dès les études universitaires ». (cité dans Gagné, Lafortune et collaboratrices, 2024)

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Sensibiliser et former la communauté de l'ÉTS sur les stéréotypes de genre, les biais inconscients et le sexisme bienveillant	Déployer annuellement des actions de communication sur les stéréotypes de genre et le sexisme bienveillant, incluant l'attribution de rôles stéréotypés dans les travaux d'équipe	Bureau du respect de la personne et Bureau des affaires professorales	Nombre d'actions de communication	Annuellement à partir de 2026
	Élaborer un guide pour savoir détecter et réagir au sexisme bienveillant, incluant un volet dans un contexte de stage ou de travail chez un partenaire de recherche industriel		Sondage à la communauté universitaire pour mesure l'impact des actions de communication	Sondage réalisé d'ici décembre 2027 Guide réalisé d'ici décembre 2027
	Offrir annuellement une formation de sensibilisation sur les préjugés inconscients aux membres du corps professoral et aux gestionnaires	Bureau des affaires professorales	2 à 3 séances offertes annuellement au corps professoral et aux gestionnaires	Annuellement à partir de 2025
	Offrir annuellement une formation sur les préjugés inconscients au personnel de soutien de l'ÉTS	Service des ressources humaines	Minimum d'une séance offerte annuellement au personnel de soutien de l'ÉTS	

	Réaliser avec des groupes de recherche des ateliers sur les réalités des femmes dans un contexte à prédominance masculine (ateliers regroupant les professeur(e)s, leur personnel de recherche et les personnes étudiantes des cycles supérieurs)	Bureau des affaires professorales	Nombre de personnes participantes aux ateliers Sondage pour mesure l'impact des ateliers au sein des groupes de recherche	Juin 2028
--	---	-----------------------------------	--	-----------

Enjeu : Bien que l'ÉTS travaille activement à la sensibilisation de sa communauté pour prévenir les violences à caractère sexuel (VACS), des situations sont signalées chaque année au Bureau du respect de la personne de l'ÉTS. Il demeure important de poursuivre la sensibilisation et la prévention.

Données :

Les données des rapports annuels du Bureau de la personne permettent d'avoir un portrait du nombre de situations signalées et du nombre de plaintes déposées annuellement. Une analyse plus détaillée pourrait permettre de mieux comprendre de quelles façons les VACS se produisent et dans quels contextes.

Dans le livre des professeures Diane Gagné et Louise Lafortune « Quelle est la situation des femmes en ingénierie ? Plaisirs, défis et solutions » publié en 2024, il est soulevé que lors du passage à l'université, chez les femmes dans l'industrie, « des femmes ont vécu d'autres types d'agressions dérangeantes, comme le fait de se faire prendre les fesses sans consentement, de subir des contacts rapprochés et déplacés créant des malaises, ou entendre des remarques grossières sur leur physique associées à une hypersexualisation du corps des femmes. Ces remarques sont déstabilisantes et créent de l'insécurité. Des femmes sont également victimes de rumeurs sur des activités sexuelles présumées qui nuisent à leur réputation. »

Dans le guide « Femmes en génie, Guide de l'employeur pour un milieu de travail plus diversifié, inclusif et équitable » produit par l'Ordre des ingénieurs du Québec en 2022, il est souligné que « près de la moitié des ingénieures (45 %) déclarent avoir été victimes de discrimination au cours de leur carrière en raison de leur genre, soit trois fois plus que les femmes dans la population générale (15 %). »

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Améliorer la compréhension des contextes et des types de VACS vécus à l'ÉTS afin d'orienter la sensibilisation et la formation	Instaurer un mécanisme de suivi et d'analyse des données sur les types de VACS et les contextes dans lesquelles elles se produisent Effectuer une analyse du contexte et des types de VACS signalés à l'ÉTS depuis juillet 2017	Bureau du respect de la personne	Mécanisme instauré % des dossiers analysés	2026

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Sensibiliser et former la communauté de l'ÉTS sur les VACS pour contribuer à leur prévention	Déployer annuellement une formation sur les VACS destinée à l'ensemble de la communauté de l'ÉTS Offrir des ateliers et des formations à la demande et/ou adaptés à des contextes particuliers	Bureau du respect de la personne	Nombre deancements annuels et rappels effectués % des ateliers et des formations incluant des VACS	Annuellement à partir de 2025

Enjeu : La sensibilisation à la diversité d'identité de genre est relativement récente à l'ÉTS. Une campagne « Ensemble pour les diversités sexuelles et de genre » a été déployée par le Bureau du respect de la personne en 2023 et a reçu un accueil positif. Les données scientifiques récentes et les constats faits par les organismes spécialisés démontrent toutefois un recul de la tolérance envers la diversité de genre au sein de la population.

Données :

Les organismes LGBTQ2+ ainsi que les experts universitaires observent et constatent depuis les deux dernières années une montée des incidents homophobes et transphobes, notamment en milieu scolaire. (Nouvelles UdeM, 2024) Le GRIS-Montréal, organisme présent dans les milieux scolaires depuis 30 ans, a révélé les résultats d'une étude démontrant une montée préoccupante de l'intolérance, le niveau de malaise des jeunes face à l'homosexualité ayant doublé entre 2017 et 2024, particulièrement chez les hommes.

Plusieurs études récentes démontrent comment les expériences de discrimination, stigmatisation et transphobie nuisent à la santé et ont un impact sur les taux de dépression et de suicidabilité. (IRSC, 2024)

Le sondage mené auprès du personnel de l'ÉTS par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion en 2019 a révélé que les personnes LGBTQ2+ sont parmi celles exprimant un sentiment d'inclusion plus faible.

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Sensibiliser et former la communauté de l'ÉTS sur la diversité de genre	Déployer annuellement des actions de communication sur la diversité de genre et les réalités des personnes trans et non binaires Diffuser des outils et des ressources destinés à la sensibilisation et à la prévention de la discrimination envers les personnes trans et non binaires.	Bureau du respect de la personne et Bureau des affaires professorales	Nombre d'actions de communication et de diffusion d'outils et ressources	Annuellement à partir de 2025

Enjeu : La littérature scientifique permet de constater l'importance de la communication inclusive. Plusieurs efforts en ce sens ont été déployés à l'ÉTS. Il y a un besoin de maintenir ces efforts et de les bonifier.

Données :

Gygax, Zufferey et Gabriel soulignent l'existence d'un consensus en psychologie expérimentale : « dans les langues qui ont une marque grammaticale de genre et dans lesquelles le masculin est la valeur par défaut, les représentations du genre sont principalement masculines » (p. 83).

Des études, comme celle de Koeser et ses collègues, datant de 2015, montrent qu'une simple exposition aux formes du langage inclusif ne suffit pas à les faire adopter, et qu'une conscientisation aux inégalités semble nécessaire pour faire changer les pratiques.

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Assurer une diversité dans les communications institutionnelles	Assurer la présence d'une diversité de modèles dans les campagnes de notoriété et dans le matériel de communication (ex : brochures, publicités, site web)	Service des communications et du recrutement étudiant	Maintenir une parité dans les images utilisées pour les campagnes et le matériel de communication	En continu

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Améliorer les connaissances et compétences du personnel de l'ÉTS pour la communication inclusive	Rendre accessible le guide d'écriture inclusive de l'ÉTS via les canaux de communications internes de l'ÉTS (ex; Intranet, infolettre, etc.) et via les processus d'accueil du personnel enseignant et de soutien	Service des communications et du recrutement étudiant, Bureau des affaires professorales et Service des ressources humaines	Guide accessible sur différents canaux	2026

	Offrir des conseils aux éditeurs et éditrices du site web pour la rédaction inclusive par l'équipe web (ex. : les conseils se font sous forme d'astuces envoyées par courriel à ceux et celles qui peuvent ajouter du contenu sur le site)	Service des communications et du recrutement étudiant	Maintenir le processus de validation des nouveaux contenus avant diffusion	En continu
	Offrir des ateliers sur la communication inclusive dans un contexte d'enseignement	Comité Enseignement inclusif	Nombre de personnes participantes	2026

Enjeu : Il est reconnu et démontré que l'engagement en matière d'égalité des genres doit être porté par les plus hautes instances de direction des organisations. Les données du sondage du CCDI et les constats émis par l'organisme La Gouvernance au féminin dans le cadre de la démarche de certification Parité soulèvent un besoin d'une meilleure visibilité de l'engagement de la haute direction.

Données :

Lors de la consultation menée par le Centre canadien de diversité et d'inclusion en 2019 auprès du personnel de l'ÉTS, le taux d'accord général pour l'énoncé « Les cadres supérieurs allouent le temps, l'énergie et les ressources nécessaires pour valoriser la diversité et l'inclusion en milieu de travail » était de 29,2%. Il s'agit du deuxième plus bas taux d'accord obtenu lors de cette consultation.

Les résultats de la démarche de Certification Parité en 2023 révélaient que l'ÉTS pourraient s'améliorer sur deux aspects liés à la communication institutionnelle et à l'engagement de la direction :

- Communiquer la diversité des genres en tant que valeur de l'organisation
- Responsabilité de la direction et des cadres en faveur de la diversité des genres

Objectif	Actions et mesures	Responsables	Indicateurs	Échéancier
Assurer la visibilité de l'engagement de la direction de l'ÉTS pour l'égalité des genres	Communiquer les engagements et les initiatives soutenues par des membres la direction pour l'égalité des genres à l'ÉTS et la diversité en STIM	Direction générale	Nombre d'actions de communication	Annuellement à partir de 2025

Références

Chaire pour les femmes en sciences et en génie (2020). Collaborer pour une meilleure mixité en génie à l'université. En ligne.

<https://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/collaborer-pour-une-meilleure-mixite-en-genie/>

Gagné, Lafortune et collaboratrices (2024). *Quelle est la situation de femmes en ingénierie ? Plaisirs, défis et solutions*. Les Éditions JFD inc.

Gaudet, S., Marchand, I., Bourgeault, I. et Bujaki, M. (2020) Care, vulnérabilité et université: Enjeux de la carrière professorale au féminin, chapitre 9, *Éthiques de l'hospitalité, du don et du care*, University of Ottawa Press. 203-227. En ligne.

https://www.researchgate.net/publication/343778016_Care_vulnerabilite_et_universite_Enjeux_de_la_carriere_professorale_au_feminin

Gygax, P., Zufferey, S. et Gabriel, U. (2021). *Le cerveau pense-t-il au masculin ? Cerveau, langage et représentations sexistes*. Paris : Le Robert.

Instituts de recherche en santé du Canada (2024). Science ou science-fiction: Le non-conformisme de genre est-il un trouble mental? Numéro 1, octobre 2014. En ligne. https://cihr-irsc.gc.ca/f/documents/igh_sfsf_issue_01-fr.pdf

James, Y., Bourgeault, I., Gaudet, S. et Bujaki, M. (2021). Care and Academic Motherhood: Challenges for Research and Tenure in the Canadian University. *Canadian Journal of Higher Education | Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 51:4, 85-98.

Le Capitaine, C. et Gagnon, M. (2019). Le ressenti du corps professoral des universités québécoises à l'égard de leur qualité de vie au travail. *Éducation & formations*, 4(99), 87-110. <https://shs.hal.science/halshs-02199853/>

Ordre des ingénieurs du Québec (2022). *Femmes en génie, Guide de l'employeur pour un milieu de travail plus diversifié, inclusif et équitable*. En ligne. https://www.oiq.qc.ca/wp-content/uploads/documents/Communications/femmes_en_genie_guide_employeur.pdf

Paquin, M., Lafortune, J-M. et Mesli, S. (2023). Équité, diversité et inclusion au sein des universités québécoises : Difficultés dans l'avancement de la carrière professorale. Rapport final de recherche. Université du Québec à Trois-Rivières. En ligne. https://depot-e.uqtr.ca/id/eprint/11056/1/PAQUIN_M_ED_15.pdf

Richard, Gabrielle, Alexis Graindorge, Amélie Charbonneau, Olivier Vallerand et Marie Houzeau (2025). Augmentation des niveaux de malaise. Ce que les élèves du secondaire pensent de la diversité sexuelle, 2017-2024. Montréal, GRIS-Montréal. En ligne.

https://www.gris.ca/app/uploads/2025/01/GRIS_rapport-final_30jan2025.pdf

St-Cyr-Leroux, Béatrice (2024). Homophobie, transphobie et biphobie: quel est le portrait actuel?. UdeM Nouvelles En ligne.

<https://nouvelles.umontreal.ca/article/2024/05/16/homophobie-transphobie-et-biphobie-quel-est-le-portrait-actuel/>