

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

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

Il est obligatoire de faire rapport sur 1) le plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'établissement aux fins du Programme des chaires de recherche du Canada et 2) l'allocation de 50 000 \$ relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

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

Tout établissement doit afficher la plus récente version de son plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans ses [pages Web portant sur la reddition de comptes à la population](#). Les chiffres inférieurs à cinq (5) en ce qui concerne la représentation des personnes provenant de groupes sous-représentés parmi les chaires de recherche doivent être éliminés de vos rapports avant publication. Il s'agit d'une exigence de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Chaque année, l'établissement doit également afficher publiquement un exemplaire du présent rapport dans ses pages Web portant sur la reddition de comptes à la population dans les sept jours ouvrables suivant la date limite de soumission du rapport au Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements. Le Secrétariat examinera le rapport annuel et le transmettra au comité d'examen externe en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Les membres de ce comité se réunissent tous les deux ou trois ans pour évaluer les progrès réalisés par rapport à l'amélioration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'établissement et pour fournir un contexte pour les versions ultérieures du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

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

COORDONNÉES

Veuillez remplir les champs ci-dessous.

Nom de l'établissement : École de technologie supérieure

Nom de la personne-ressource : Alissa Lauriault

Titre du poste : Conseillère en équité, diversité et inclusion

Adresse électronique de l'établissement : alissa.lauriault@etsmtl.ca

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

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

Oui

PARTIE A – PLAN D’ACTION EN MATIÈRE D’ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D’INCLUSION

Rapport sur les analyses des objectifs principaux, les obstacles systémiques, les objectifs et les indicateurs

Date du plan d’action le plus récent (p. ex. la dernière révision du plan public) : Septembre 2019

Cote accordée au plan d’action au cours de l’examen le plus récent : Satisfait aux exigences

Nom du représentant de niveau de vice-président responsable d’assurer la mise en application du plan : Christian Casanova

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

Indiquez ce que sont les objectifs principaux de votre établissement en matière d’équité, de diversité et d’inclusion (pas plus de six), tels qu’ils sont décrits dans la version la plus récente de votre plan d’action (soit celui approuvé par le Secrétariat des programmes interorganismes à l’intention des établissements ou celui qui fait actuellement l’objet d’un examen de la part du Secrétariat), ainsi que les obstacles systémiques/défis auxquels ces objectifs sont censés remédier. Veuillez noter que les objectifs doivent être SMART et doivent comprendre une stratégie de mesure. Dressez la liste des mesures et des indicateurs correspondants (tels qu’ils sont décrits dans le plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion de votre établissement) pour chacun des objectifs, puis indiquez : a) les progrès réalisés pendant la période visée par le rapport, b) les mesures prises, c) les données recueillies et d) les indicateurs qui ont servi à évaluer les résultats et les impacts des mesures. Veuillez noter que les indicateurs peuvent être quantitatifs et qualitatifs et doivent être spécifiques. Décrivez les prochaines étapes et utilisez la zone contextuelle réservée à l’information supplémentaire pour fournir d’autres détails (p. ex. un changement d’orientation, les obstacles, les leçons retenues, etc.) pour chacun des objectifs.

Objectif principal 1

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

Assurer l'utilisation d'un langage neutre dans les appels à candidatures aux postes de professeure ou professeur

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

L'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+.

Cet obstacle a été identifié par les constats soulevés par la consultation auprès des titulaires de chaires en 2019 ainsi que lors des groupes de discussion sur la place des femmes à l'ÉTS en 2018.

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Mesure prévue au plan d'action : Utiliser une rédaction non genrée ou inclusive et impartiale pour les affichages des postes de titulaires de chaires comme pour ceux du personnel enseignant.

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

Indicateur prévu au plan d'action : Rédiger et inclure dans nos processus internes un protocole pour une rédaction épiciène et/ou inclusive des affichages de poste.

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

À la fin de la période couverte par le rapport, tous les affichages de postes de l'ÉTS sont rédigés de façon épiciène, et ce, pour toutes les catégories de personnel, par le Service des ressources humaines et le Bureau des affaires professorales.

Un guide de rédaction épiciène est en cours d'élaboration par le Service des communications.

Défis relevés (rencontrés) pendant la période visée par le rapport :

L'intégration de la rédaction épiciène pour les affichages de postes s'est effectuée sans difficulté particulière. Graduellement, d'autres types de communication, tels que les communiqués et les nouvelles de l'ÉTS, adoptent également la rédaction épiciène.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Un guide de rédaction épiciène est en cours d'élaboration par le service des communications et sera lancé d'ici la fin de l'année 2021. Les principes d'inclusion en matière de communication seront ainsi étendus à l'ensemble des communications de l'organisation.

En ce qui concerne les affichages pour les postes de professeur(e), une révision du contenu sera effectuée d'ici l'automne 2021 pour rendre la présentation de l'offre et la description de poste plus inclusives en s'assurant que les termes choisis ciblent un large bassin de candidatures. Par exemple, certains termes et certaines formulations peuvent attirer davantage de candidatures masculines alors que d'autres auront tendance à rejoindre davantage les femmes.

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

Non

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

Montant : s.o.

Objectif principal 2

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

Rendre nos bassins de candidatures plus diversifiés.

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

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

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

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Mesures prévues au plan d'action :

- Élargir la diffusion et le partage des affichages de postes à des lieux (associations, regroupements et organismes professionnels) où les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones sont davantage présents.
- Afficher les mesures de flexibilité proposées par l'employeur (conciliation travail-famille, CPE, accès au centre sportif, programme de transport en commun, etc.) afin d'afficher nos ressources et notre flexibilité destinées notamment aux familles et susceptibles d'être utiles pour les membres de groupes sous-représentés.

- Mettre sur pied une campagne de promotion afin d'inciter les femmes en génie à joindre l'ÉTS comme professeurs, étudiantes ou à postuler sur les postes de cadre à l'ÉTS.
- Développer un processus de suivi des étudiants et étudiantes au doctorat et des chercheurs et chercheuses au postdoctorat ayant d'excellents dossiers académiques et membres de groupes sous-représentés afin qu'ils soient mis au courant des postes disponibles et des opportunités d'embauche.

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

Indicateurs prévus au plan d'action :

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

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

Concernant la diffusion et le partage des affichages de postes du personnel enseignant, une liste de sites et de réseaux susceptibles de rejoindre des personnes des quatre groupes désignés a été établie et est en constante bonification grâce à une veille de nouveaux sites ou réseaux pertinents. Une dizaine de sites et de réseaux sont régulièrement utilisés pour la diffusion des affichages. En 2019 et 2020, cinq sites se sont ajoutés, dont trois qui sont dédiés à des candidatures de membres des groupes désignés : femmes, minorités ethniques et visibles et autochtones. De plus, tous les affichages sont envoyés aux postdoctorants et postdoctorantes de l'ÉTS. À ces sites et réseaux régulièrement utilisés s'ajoute une quinzaine de sites utilisés de façon ponctuelle en fonction des secteurs ciblés.

Tous les affichages énoncent 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 susceptibles d'être utiles aux personnes ayant des responsabilités parentales et pour les membres de groupes sous-représentés.

Le Bureau des affaires professorales, responsable de la diffusion des affichages, a implanté en 2020 un système informatisé pour la gestion des candidatures reçues. Ce système permettra d'établir un meilleur suivi des candidatures reçues et de mesurer les progrès en termes d'attraction de candidatures de personnes membres des groupes sous-représentés. Il permettra aussi de sortir des données sur les lieux d'affichages qui sont les plus adéquats pour faire connaître les postes offerts et générer des candidatures. L'instauration de ce système de suivi est à venir dans les prochains mois puisque des ajustements à la plateforme et une adaptation à son utilisation ont été nécessaires dans la période couverte par le présent rapport.

Les données du programme d'accès à l'égalité en emploi permettent de faire un suivi de la représentation dans l'embauche du personnel enseignant (professeur(e) et maîtres d'enseignement). Une comparaison des données de février 2018 et de décembre 2020 montre une légère augmentation du taux de représentation des femmes de 18% à 19% et des personnes des minorités visibles de 24 à 26%. Le taux de représentation des personnes des minorités ethniques se maintient à 11%. Ainsi, les données démontrent que les pratiques d'embauche de l'ÉTS

permettent de recruter avec succès des membres des minorités visibles et ethniques et que les efforts doivent se poursuivre pour les trois autres groupes désignés.

Concernant la mise sur pied d'une stratégie de promotion pour inciter les femmes en génie à joindre l'ÉTS à titre d'étudiante, enseignante ou cadre, la campagne Objectif féminin pluriel lancée en 2019 se poursuit. Parmi les nouvelles initiatives mises en place, L'ÉTS, en partenariat avec RBC, a lancé en 2020 le programme G-Change qui a pour objectif d'intéresser les filles de 15 à 19 ans aux STIM, de les aider à réaliser leur plein potentiel en adoptant cette voie et de leur démontrer leur apport indéniable aux défis de demain. Un premier événement virtuel a réuni 500 personnes, dont 200 jeunes participantes. Au moment de l'adoption du plan d'action en ÉDI en septembre 2019, le taux d'inscription des femmes dans l'ensemble des programmes offerts, tous cycles confondus, était de 16,7%. Un an plus tard, en septembre 2020, ce taux a atteint 18%.

L'ÉTS s'est engagée en décembre 2020 dans une démarche de certification pour la parité avec l'organisation La Gouvernance au féminin. Cette démarche incite les organisations à faire une revue des pratiques existantes et l'état des lieux en matière de représentation féminine à tous les échelons. En décembre 2020, la représentation des femmes à des postes de direction et de haute direction était de 35,5%. Chez les personnes occupant des postes de professionnel(le) et de supervision, les femmes sont représentées à 57%. Cette démarche, qui a mené à l'obtention de la certification Bronze, a permis d'identifier de nombreux domaines d'action dans lesquels l'ÉTS peut progresser pour atteindre les niveaux de certification supérieure. Le comité Objectif féminin pluriel mettra en œuvre plusieurs actions en 2021 et 2022 visant à poursuivre les avancés de l'ÉTS.

Défis relevés (rencontrés) pendant la période visée par le rapport :

Concernant l'identification de sites ou réseaux de diffusion des affichages pour le groupe désigné des personnes en situation de handicap, peu de sites semblent rassembler spécifiquement des candidatures de membres de ce groupe. D'autres démarches devront être entreprises, notamment auprès d'organismes spécialisés, pour mieux rejoindre les personnes en situation de handicap.

Il est encore difficile d'évaluer l'impact des mesures mises en place sur l'attraction de candidatures des groupes sous-représentés, notamment en raison d'une réorganisation de la gestion des processus de recrutement. Avant 2020, la réception des candidatures était logée au sein de chacun des départements. Avec la signature de la nouvelle convention collective, le Bureau des affaires professorales est davantage impliqué dans le processus et centralise la réception des candidatures. Les données concernant les candidatures reçues pourront être plus facilement compilées et le suivi des progrès réalisés également.

Les comités de sélection pour les postes de professeur(e) déplorent encore régulièrement le peu de candidatures de femmes reçues. Les effets des différentes campagnes visant à accroître la place des femmes en génie devraient avoir des effets à plus long terme en augmentant le bassin de diplômées. Ceci étant dit, le comité Embauche professorale et le Bureau des affaires professorales continuent d'explorer différentes avenues pour améliorer à court terme l'attraction de candidatures féminines.

Il existe toujours une réticence à la déclaration volontaire ou parfois une incompréhension des objectifs poursuivis par cette démarche. Cette incompréhension s'observe notamment chez les personnes recrutées de l'international. Bien communiquer les objectifs de cette démarche demeure un défi qui a été rencontré pendant la période visée par le rapport.

Les données présentées dans la section des résultats sur les taux de représentation obtenus par le programme d'accès à l'égalité en emploi démontrent que les taux de représentation se sont maintenus ou ont légèrement augmenté dans un contexte d'accroissement du corps professoral de 21%. Ce maintien prouve toutefois que les efforts doivent se poursuivre notamment pour la représentation des personnes en situation de handicap, des femmes et des personnes autochtones.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Les sous-comités sur l'embauche professorale et sur la nomination des titulaires de chaires ont convenu de prioriser pour 2021-2022 les actions de promotion et de stratégie de suivi des candidatures des groupes sous-représentés, en particulier celles des femmes. La campagne de recrutement pour un nouveau programme de chaires institutionnelles permettra de mettre en place de nouvelles stratégies pour attirer des femmes chercheuses qui auront le potentiel pour devenir professeures à l'ÉTS. En plus des mesures déjà prises telles que la rédaction épique et les énoncés sur les mesures de flexibilité offertes, le contenu des affichages sera revu afin de s'assurer que les termes choisis et la présentation de l'École puissent interpeller un large bassin de candidatures.

Les actions visant le développement d'un mécanisme de suivi et d'accompagnement des étudiants et étudiantes au doctorat et des chercheurs et chercheuses au postdoctorat ayant d'excellents dossiers académiques et membres de groupes sous-représentés feront partie de cette stratégie. La mise sur pied d'une structure d'analyse des données sur les candidatures reçues est également prévue décembre 2021.

Le Bureau des affaires professorales travaillera également à l'élaboration d'un guide pour la mise en candidature qui fera connaître les différents critères et attentes concernant le dossier la forme et le contenu du dossier de candidature aux postes de professeur(e) et maître d'enseignement. Ce guide aura comme objectif de s'assurer que les candidats et candidates, notamment ceux et celles provenant de l'international ou récemment arrivés au Canada, puissent présenter un dossier de candidature comparable à l'ensemble des dossiers reçus.

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

Non

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

Montant : s.o.

Objectif principal 3

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

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

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

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

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

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Mesures prévues au plan d'action :

- Démystifier le processus d'application au poste de titulaire de chaire et/ou de promotion du statut de professeur.e à un niveau supérieur par la production d'un *Guide pour la présentation des candidatures aux postes de professeur.e, aux évaluations et promotions*
- Offrir une formation obligatoire sur les préjugés inconscients qui sera adressée à l'ensemble du corps professoral et des cadres de l'ÉTS, souvent responsable de promouvoir les projets d'affichage.
- Ajouter des éléments de réflexion dans les outils d'évaluation et de promotion des professeur.es afin d'assurer que les principes de l'ÉDI ont été respectés tout au long du processus.
- Assurer une évaluation équitable, juste et transparente des personnes candidates par l'utilisation d'une grille d'évaluation neutre qui respecte les principes de l'ÉDI. Bonifier la grille actuelle pour inclure des critères suivant les bonnes pratiques d'évaluation telles que proposées par CRC.
- Rendre obligatoire la production d'un rapport écrit à la fin de chaque processus de sélection CRC afin de rendre compte à la haute direction du respect des principes de l'ÉDI et d'assurer la transparence du processus.
- Création d'une boîte à outils pour le comité d'évaluation des CRC comprenant des éléments tels qu'un document sur les pratiques exemplaires, une liste des questions admissibles et inadmissibles, etc.

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

Indicateurs prévus au plan d'action :

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

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

Entre octobre 2019 et décembre 2020, 142 professeur(e)s et maitres d'enseignement (61%) ainsi que 48 gestionnaires de l'ÉTS ont participé à la formation de sensibilisation aux préjugés inconscients. Cette formation, qui a été conçue spécifiquement pour le contexte de l'ÉTS, récolte un taux de satisfaction élevé, plus de 90% des personnes participantes se déclarant satisfaites ou très satisfaites.

Dans la convention collective des professeur(e)s, de nouvelles dispositions visant à assurer le respect des principes d'ÉDI lors des processus de sélection et d'embauche ont été intégrées. Les membres des comités de sélection doivent avoir suivi une formation obligatoire sur les préjugés inconscients, il y a présence d'une représentante du Bureau des affaires professorales pour le respect des principes d'ÉDI et une section est prévue sur le respect des principes ÉDI dans le rapport d'embauche (art. 4.05 et 4.07).

Pour les processus de sélection pour les postes de CRC, avec la documentation transmise aux membres des comités d'évaluation des candidatures incluant la grille de sélection, les lignes directrices en matière d'ÉDI sont transmises. De plus, en début de rencontre de délibération, une période de 10 à 20 minutes est consacrée au rappel des principes d'ÉDI. Une section sur le respect des principes d'ÉDI dans le rapport procès-verbal du comité de sélection a été ajoutée.

En décembre 2020, pour le programme des chaires de recherche du Canada, l'ÉTS atteignait ses cibles de représentation des groupes désignés avec une représentation de 27% de femmes (sur une cible de 21%) et de 36% de personnes de minorités visibles (sur une cible de 15%).

Parmi les efforts déployés pour diversifier les critères d'évaluation de la recherche, l'ÉTS est devenue signataire de la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA). L'École a également mis en place un nouveau programme de chaires de recherche misant sur les capacités de persévérance et de résilience des titulaires, les chaires Marcelle-Gauvreau. Cette initiative vise à favoriser l'élargissement des critères d'évaluation et la mise en valeur des parcours atypiques. Les premiers concours, destinés aux chercheurs et chercheuses de l'ÉTS, a su démontrer un effet favorable sur la mise en valeur de profils de candidatures issues des groupes sous-représentés.

Au printemps et à l'été 2020, une formation sur l'ÉDI en recherche, développée par le réseau de l'Université du Québec (UQ) et le CRSNG, a été donnée à 98 membres du corps professoral et du personnel du décanat de la recherche.

Défis relevés (rencontrés) pendant la période visée par le rapport :

Le plan d'action prévoit la création d'un guide pour la présentation des candidatures aux postes de professeur.e, aux évaluations et promotions. Des travaux de révision des processus d'évaluations et de promotions ont été amorcés à la fin de l'année 2020. La première phase de ces travaux est menée par l'Association des professeurs de l'ÉTS. Le projet de guide de préparation a donc été mis en attente pour pouvoir prendre en considération les changements éventuels qui seront apportés aux processus actuels d'évaluation et de promotion.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échanciers) :

Des travaux sur l'intégration des lignes directrices ÉDI et des principes de la déclaration de San Francisco à même les grilles d'évaluation pour l'embauche professorale et pour les concours de chaires sont prévus au cours de l'année 2021-2022.

L'élaboration et la rédaction d'un guide pour la présentation des candidatures aux postes de professeur.e, aux évaluations et promotions démarreront dès que les nouveaux processus d'évaluation et de promotion seront adoptés.

Des séances de formation de sensibilisation aux préjugés inconscients seront offertes de deux à trois fois par année pour assurer une progression du taux de professeur(e)s, maitres d'enseignement et cadres qui ont été sensibilisés. D'autres formations ou ateliers sont également prévus, entre autres, grâce à l'offre de formation en ÉDI du réseau de l'Université du Québec

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

Non

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

Montant : s.o.

Objectif principal 4

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

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

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

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

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

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Mesures prévues au plan d'action :

- Assurer la présence de membres du Comité élargi ÉDI lors des futures négociations de la Convention collective du corps professoral afin que le comité de négociation tienne compte des besoins distincts des groupes sous-représentés et que des mesures équitables dans l'allocation des ressources soient envisagées.
- Mettre en place les ressources nécessaires afin d'offrir un degré élevé de soutien à tous les titulaires de chaires en accordant une importance plus élevée aux besoins particuliers des titulaires des groupes sous-représentés désirant du support dans leur carrière et dans l'obtention du soutien additionnel dans leur tâche de recherche ou enseignement ou d'une mesure d'accommodement.
- Offrir la possibilité d'obtenir un soutien plus élevé lors du démarrage des activités de la chaire ou lors de la reprise des activités à la suite d'une période d'arrêt (ex : maladie, congé parental, etc.)

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

Indicateurs prévus au plan d'action :

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

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

Dans le cadre de la convention collective des professeur.es signée en mars 2020, une nouvelle disposition a été intégrée visant à offrir une mesure répondant aux besoins des membres du corps professoral pour la reprise de leurs activités après un congé parental. L'article 9.50 ajoute un déchargement de 0,5 à 1,5 de la charge d'enseignement pour les personnes ayant pris un congé parental de 5 mois et plus dans l'année qui suit son retour au travail.

Défis relevés (rencontrés) pendant la période visée par le rapport

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

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Des rencontres de suivi auprès des titulaires de chaires et des professeur(e)s récemment nommés seront instaurées quelques semaines ou quelques mois après le début de la prise de fonction pour s'assurer que le démarrage des activités se déroulent bien, valider si la relation avec le ou la mentor proposé suite à l'embauche ou la nomination s'est bien instaurée et si des besoins non répondus subsistent. Ces nouvelles rencontres débiteront en mai 2021.

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

Non

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

Montant : s.o.

Objectif principal 5

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

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

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

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

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Mesures prévues au plan d'action :

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

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

Indicateurs prévus au plan d'action :

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

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

Une consultation des titulaires de chaire qui ont été nommés entre 2019 et 2021 est en cours afin d'évaluer les effets et impacts des actions posées depuis l'adoption du plan d'action sur toutes les étapes entourant la mise en candidature, la nomination et le démarrage d'une chaire. Cette consultation permettra d'identifier les éléments facilitants et les défis qui sont encore à relever et de vérifier le nombre de titulaires qui bénéficient du mentorat.

Lors du dernier processus pour la nomination de titulaires de chaires de recherche du Canada, un membre du comité ÉDI a assuré un rôle d'accompagnateur dans la préparation du dossier de candidature. L'accompagnement s'est révélé fructueux et il est envisagé de poursuivre avec cet accompagnement pour les prochains concours.

Défis relevés pendant la période visée par le rapport :

L'organisation d'activités de réseautage et d'échange destinées aux professeures et aux femmes titulaires de chaires a été freinée par la pandémie sachant que les conditions d'adaptation à l'enseignement à distance et à la supervision des projets de recherche à distance ont généré une charge de travail inattendue. À cette charge s'ajoutaient pour plusieurs personnes des responsabilités familiales importantes.

Les activités prévues se voulaient aussi conviviales et plus informelles pour permettre le développement de liens puisque les initiatives formellement dédiées aux femmes peuvent parfois ne pas susciter l'intérêt de celles-ci par risque de renforcer l'idée que les femmes ont besoin de plus de soutien. Le format virtuel se prête moins à l'objectif recherché.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Des rencontres de suivi auprès des titulaires de chaires et des professeur(e)s récemment nommés seront instaurées quelques semaines ou quelques mois après le début de la prise de fonction pour s'assurer que le démarrage des activités se déroulent bien, valider si la relation avec le ou la mentor proposé suite à l'embauche ou la nomination s'est bien instaurée et si des besoins non répondus subsistent. Ces nouvelles rencontres débuteront en mai 2021.

La planification des activités de réseautage et d'échange sera repensée au cours de l'été 2021 en prenant en considération les modalités possibles en présence ou en virtuel.

La planification 2021-2022 du comité Objectif féminin pluriel intègre également le déploiement d'initiatives qui mettront de l'avant les expertises des professeures et chercheuses.

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

Non

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

Montant : s.o.

Objectif principal 6

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

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

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

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

Mesures correspondantes adoptées pour remédier aux obstacles :

Mesures prévues au plan d'action :

- Poursuite de la campagne #AVECRESPECT lancée en 2018 par le Bureau de prévention et de résolution du harcèlement. La campagne fait la promotion des valeurs de respect et de tolérance sur le campus.
- Procéder à une veille sur les traditions et protocoles autochtones qui pourrait être pertinente à notre démarche en ÉDI afin de démontrer notre respect envers la communauté autochtone et devenir un lieu plus inclusif pour ce groupe.
- Inclure les personnes appartenant à la communauté LGBTQ2+ dans nos initiatives en ÉDI.

- Campagne de communication pour l'ÉDI avec le soutien de la haute direction afin de promouvoir son engagement et son adhésion aux principes et aux valeurs de l'ÉDI. Faire de la sensibilisation et de la prévention pour tous les comportements discriminants envers les personnes des groupes désignés et de la communauté LGBTQ2+.
- Mettre de l'avant le parcours de nos professeurs titulaires de chaires provenant de l'international et/ou appartenant aux minorités visibles par la production d'articles diffusés sur la page web de l'ÉTS et sur le blogue de SUBSTANCE.
- Organisation de conférence animée par des femmes en génie sur diverses thématiques scientifiques qui les préoccupent afin d'augmenter la visibilité de leur présence au sein de la communauté.
- Offrir une formation obligatoire sur les préjugés inconscients qui sera adressée dans un premier temps à l'ensemble du corps professoral et des cadres de l'ÉTS.

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

Indicateurs prévus au plan d'action :

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

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

En novembre 2019, l'ÉTS a procédé au lancement de son plan d'action en ÉDI par la publication d'une nouvelle et d'une vidéo de la direction générale (<https://www.etsmtl.ca/nouvelles/2019/plan-edi-2019/>). Cette vidéo est toujours accessible sur le site web de l'ÉTS.

Toujours en novembre 2019, les membres de la communauté universitaire ont été appelés à contribuer à l'élaboration de la suite de la campagne #AVECRESPECT lors de trois journées de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel. Des copies du code de vie ont été distribuées et expliquées aux personnes qui se présentaient au kiosque. Du même coup, elles pouvaient inscrire, de façon confidentielle sur une tablette, les commentaires sexistes subis ou entendus depuis qu'elles sont à l'ÉTS. Ces commentaires avaient pour but d'alimenter le BPRH et le Comité PRH-ÉDI pour la préparation des activités de la Campagne Sans Sexisme et 145 témoignages ont été recueillis. Compte tenu du format de la campagne favorisant l'affichage dans des espaces stratégiques du campus, le déploiement de la nouvelle phase de la campagne, initialement prévue en 2020, est reporté pour 2021.

Tout au long de l'année 2020, l'ÉTS a relayé sur les médias sociaux des portraits de plusieurs membres du corps professoral. Les portraits réalisés, soit par les équipes de communications de l'ÉTS, soit par des organismes externes, témoignent de la présence de la diversité à l'ÉTS. Plus d'une vingtaine de publications ont mis de l'avant les parcours de femmes professeures-chercheuses, d'étudiantes et diplômées, ainsi que de membres du corps professoral qui ont immigré pour travailler à l'ÉTS.

À l'automne 2020, le programme G-Change, fruit d'un partenariat avec RBC, a été lancé par l'ÉTS. L'objectif du programme est de stimuler l'intérêt de la relève féminine face aux STIM, soit les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques, et de les encourager à réaliser leur plein potentiel. Un premier événement virtuel de grande envergure, incluant conférences, panel et ateliers, a eu lieu le 20 novembre 2020 et rejoint 500 personnes, dont 200 jeunes filles.

En ce qui concerne plusieurs des activités de sensibilisation prévues au plan d'action au printemps et à l'automne 2020, le contexte de la pandémie a obligé les sous-comités responsables de ces actions de revoir leur planification. De plus, dans le cadre du mouvement de mobilisation sur la question de l'inclusion des personnes noires au sein des établissements d'enseignement supérieur, les actions prévues ont été remplacées par une consultation des personnes membre de la communauté noire de l'ÉTS sous forme de groupes de discussion. La consultation a rejoint des personnes étudiantes, des membres du personnel de soutien et du corps enseignant et avait pour objectif de brosser un portrait des réalités vécues et d'identifier les actions qui seront prises par l'ÉTS dans les prochaines années. À cette démarche s'ajoute l'engagement de l'ÉTS pour l'initiative des Dialogues et plans d'action nationaux lancée par l'Université de Toronto en octobre 2020.

Pour ce qui est d'inclure la communauté LGBTQ+ dans les actions en ÉDI de l'ÉTS, une première campagne de valorisation de la diversité a eu lieu en 2019 portées par le Service aux étudiants. De nouvelles activités et des capsules de sensibilisation sont à venir en 2021.

Défis relevés (rencontrés) pendant la période visée par le rapport :

Outre le report de plusieurs activités prévues au plan d'action, l'ajout de l'identification à la communauté LGBTQ+ dans les formulaires de déclaration volontaire n'a pas pu être réalisé dans la période couverte par le rapport. L'ÉTS veut s'assurer de s'arrimer aux obligations de la législation québécoise. Des travaux sont en cours pour une révision du formulaire par la Commission des droits de la personne et de la protection de la jeunesse du Québec. Dès que ces travaux seront complétés, l'ÉTS travaillera à revoir ses formulaires.

Prochaines étapes (indiquez les dates/échéanciers) :

Avec la révision des formulaires de déclaration volontaire, une campagne d'information sera lancée auprès du corps professoral et du personnel de l'ÉTS pour expliquer les changements et les objectifs poursuivis par la démarche de déclaration volontaire.

Afin d'avoir un portrait de la diversité de la communauté étudiante et pour mieux cerner les divers besoins, un projet de sondage sera en élaboration en collaboration avec le Service aux étudiants. Ce sondage est prévu pour l'hiver 2022.

À la fin de l'année 2020, l'ÉTS s'est engagée dans une démarche de certification pour la parité de l'organisme La Gouvernance au féminin. Cette démarche, qui a mené à l'obtention de la certification Bronze, a permis d'identifier de nombreux domaines d'action dans lesquels l'ÉTS peut progresser pour atteindre les niveaux de certification supérieure. Le comité Objectif féminin pluriel mettra en œuvre plusieurs actions en 2021 et 2022 visant à poursuivre les avancés de l'ÉTS. Un de ces projets est le lancement du Palmarès Féminin pluriel qui vise à mettre à l'honneur 30 étudiantes de l'ÉTS qui se démarquent par leur persévérance, leur détermination et leur engagement afin de valoriser une diversité de modèles féminins. La première édition de ce Palmarès se déroulera en 2021.

Des ateliers de démystification des orientations sexuelles et des identités de genre sont prévus en mai 2021 organisés par le Service aux étudiants. Des capsules de sensibilisation sur les microagressions vécues par les membres de la communauté LGBTQ+ ainsi que des pistes de pratiques inclusives seront réalisées et diffusées au cours du printemps 2021.

Dans le cadre des recommandations découlant de la consultation auprès de la communauté noire de l'ÉTS, un sondage sur l'accès aux stages mené par le Service de l'enseignement coopératif est prévu pour l'hiver 2022. Ce sondage vise à permettre l'identification d'obstacles potentiels dans les démarches d'obtention d'un stage pour les étudiants et étudiantes de la communauté noire, mais plus globalement pour les membres des groupes en quête d'équité.

Une nouvelle formation sur les violences à caractère sexuel sera lancée en 2021. Une campagne accompagnera le lancement de cette nouvelle formation.

Une exposition sur la place des femmes en STIM, organisée par la Bibliothèque de l'ÉTS et le Service des enseignements généraux, sera exposée à partir du mois d'août 2021 pour une durée de six mois. Un programme d'activités et d'événements accompagne également l'exposition tout au long de l'année 2021.

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

Non

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

Montant :s.o.

PARTIE B. DÉFIS ET POSSIBILITÉS

Outre ce qui a été décrit dans la section ci-dessus, décrivez les défis et les possibilités ou réussites découlant de la mise en application du plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ainsi que les pratiques exemplaires découvertes à ce jour. Si la pandémie de COVID-19 a eu un impact sur la mise en application du plan d'action de l'établissement, veuillez indiquer comment ci-dessous. Comment l'établissement s'y est-il pris ou s'y prendra-t-il pour relever ces défis et tirer parti de ces possibilités? (limite de 5 100 caractères) :

L'adoption et la mise en œuvre du plan d'action en ÉDI à l'ÉTS a permis de solidifier l'engagement de l'ÉTS, de bonifier des stratégies déjà en cours, notamment celles en faveur d'un accroissement de la place des femmes en génie et au sein de l'ÉTS, et de lancer de nouvelles réflexions et de nouvelles actions. L'avancée des différents projets et l'importance accordée au suivi du plan d'action a mené l'ÉTS à se doter d'une ressource dédiée à temps plein aux dossiers d'ÉDI à l'été 2020. La formation sur les préjugés inconscients, initialement conçue pour le corps professoral et les gestionnaires a suscité l'intérêt du personnel de soutien qui se verra offrir une formation adaptée. Les discussions autour de la rédaction épïcène s'étendent maintenant plus largement à l'ensemble des communications de l'ÉTS. Le niveau de sensibilisation sur les questions d'équité, diversité et inclusion est

aujourd'hui beaucoup plus élevé qu'il y a deux ou trois ans et dépasse les domaines de l'embauche professorale et de la recherche. Des travaux sont déjà entamés pour une politique institutionnelle qui permettra de définir la vision de l'ÉTS en matière d'ÉDI et de mieux encadrer le traitement de signalements ou plaintes en ÉDI.

À ce contexte interne favorable s'ajoute un contexte externe mobilisateur à l'échelle nationale et provinciale sur les questions d'ÉDI. L'ÉTS compte être partie prenante des initiatives qui s'inscrivent dans le sens de ses objectifs en ÉDI, que ce soit en matière de lutte contre le racisme ou de réconciliation avec les peuples autochtones.

La pandémie de COVID-19 a certes eu un impact sur la réalisation de plusieurs actions prévues, le principal effet étant de les repousser dans le temps ou de les remplacer par d'autres actions susceptibles de répondre aux objectifs établis. Plusieurs mois d'adaptation ont été requis à l'ÉTS pour l'enseignement et le travail à distance, cette adaptation causant une charge de travail imprévue pour plusieurs personnes impliquées dans les différents sous-comités du plan d'action. Les travaux des comités ont repris graduellement à l'automne 2020 et les actions ont été révisées pour tenir compte du contexte changeant.

Étant une école spécialisée en génie, la place des femmes constitue un enjeu majeur et continuera d'être une des priorités de l'ÉTS pour les prochaines années. L'ampleur du défi se reflète dans la redéfinition du mandat et des travaux du comité Objectif féminin pluriel entamée à l'automne 2020 et dans son aspect transversal à plusieurs sous-comités. Les réflexions et les initiatives sont nombreuses, mais les progrès peuvent sembler longs à se manifester. De plus, l'ampleur du défi peut également avoir comme effet de rendre moins visibles d'autres enjeux concernant les membres d'autres groupes désignés, dont les personnes en situation de handicap et les personnes autochtones. Il sera important de mettre en œuvre des mesures et actions qui sauront également répondre aux besoins de ces groupes et de leur donner l'importance et la visibilité nécessaire.

PART C. RAPPORT SUR LES OBJECTIFS DE L'ALLOCATION RELATIVE À L'ÉQUITÉ, À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION NON MENTIONNÉS À LA PARTIE A

Instructions :

- Établissements disposant d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion qui ne sont pas mentionnés à la section A.
- Établissements ne disposant pas d'un plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion : utilisez cette section pour faire rapport sur les objectifs de l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

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

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

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

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

Améliorer la compréhension et la sensibilisation de notre communauté de recherche aux enjeux et aux principes de l'ÉDI afin d'entamer un changement dans notre culture organisationnelle; Mesures ciblées : 1. Rendre disponible au personnel de recherche (étudiant(e)s gradué(e)s, stagiaires postdoctoraux, professionnel(le)s et associé(e)s de recherche), la formation sur les préjugés inconscients déjà offerte à notre corps professoral. 2. Rendre disponible une formation sur la performance en contexte diversifié et mondialisé au corps professoral et au personnel de recherche.

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

Dans la demande d'allocation, les indicateurs suivants avaient été prévus : le calcul du taux de participation aux formations offertes et un sondage afin d'évaluer la mise en place de bonnes pratiques ÉDI au sein des laboratoires ou des équipes de recherche.

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

Une formation de sensibilisation aux préjugés inconscients est offerte aux professeurs, professeures et maitres d'enseignement ainsi qu'aux gestionnaires de l'ÉTS depuis 2019. Neuf séances de formation, couvertes par la Direction générale de l'ÉTS, ont été données entre septembre 2020 et mars 2021.

Grâce à l'allocation, nous avons pu offrir des séances de formation supplémentaires ouvertes au personnel de recherche (étudiants et étudiantes de cycles supérieurs, assistant et assistante de recherche, stagiaires) ainsi qu'à d'autres membres du corps enseignant tels que les chargés de cours. De plus, l'allocation nous a permis de développer une nouvelle formation axée sur la communication interculturelle offerte autant au personnel enseignant que de recherche.

Quatre séances de formation de sensibilisation aux préjugés inconscients rejoignant 39 personnes et sept séances de formation sur la communication interculturelle rejoignant 75 personnes ont été données dans les mois d'octobre et novembre 2020. Une séance de formation sur les préjugés inconscients a dû être reportée et a été donnée en avril 2021 rejoignant 12 personnes. Au total, 126 personnes (57 professeurs et professeures, 21 maitres d'enseignement, 17 chargés de cours, 25 membres du personnel de recherche et 6 gestionnaires) ont été formées grâce à l'allocation reçue.

Concernant le sondage prévu sur la mise en place de bonnes pratiques ÉDI dans les laboratoires et les labos de recherche, compte tenu que d'autres actions de formation sont en cours et que nous envisageons d'autres moyens de rejoindre le personnel de recherche pour les sensibiliser et les former sur les pratiques ÉDI en recherche, ce projet de sondage a été remis. Nous disposons toutefois de données sur l'évaluation des formations offertes. Les participants et participantes à la formation sur les préjugés inconscients sont d'avis à 87% que le contenu de la formation est applicable à leur réalité de travail et le taux de satisfaction envers la formation est de 88%. Concernant la formation sur la communication interculturelle, les personnes participantes sont d'avis à 94% que le contenu reçu est applicable à la réalité et le taux de satisfaction est également de 94%.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif : 22 050,00\$

Engagement de l'établissement (s'il y a lieu) : 39 275,00\$

Fonds totaux dépensés : \$ 61 325,00\$

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

	Montant en \$	Source/type (en espèces ou en nature)
1	39 275,00\$	En espèces
2		

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

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

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

L'allocation a été utilisée pour défrayer les frais d'adaptation d'une formation existante sur la communication interculturelle offerte par ÉTS Formation pour le personnel enseignant et de recherche ainsi que pour couvrir les frais des séances de formation données au mois d'octobre et novembre 2020, ainsi qu'une séance au mois d'avril 2021.

OBJECTIFS SUPPLÉMENTAIRES (S'IL Y A LIEU)

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

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

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

1. Améliorer la compréhension et la sensibilisation de notre communauté de recherche aux enjeux et aux principes de l'ÉDI afin d'entamer un changement dans notre culture organisationnelle; Mesures ciblées : 1. Développer des outils facilitant la compréhension des principes de l'ÉDI en recherche destinés à notre corps professoral et au personnel de recherche (étudiant(e)s gradué(e)s, stagiaires postdoctoraux, professionnel(le)s et associé(e)s de recherche); 2. Élaborer une stratégie de communication pour l'ÉTS afin d'améliorer la compréhension et l'adhésion des principes d'ÉDI chez le corps professoral.

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

Dans la demande d'allocation, les indicateurs suivants avaient été prévus : le partage de nos outils sur notre page web ÉDI de reddition de compte à la population, un sondage auprès de la communauté de recherche sur

l'utilisation des outils afin de les améliorer selon les besoins et un rapport sommaire des conseiller(ères) à la recherche sur leur perception du niveau d'engagement des professeurs à l'ÉDI suite à la stratégie de communication.

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

La détermination des besoins pour le développement du contenu et la forme des outils a été réalisée en septembre en collaboration avec l'équipe de conseiller(ères) à la recherche et des membres du service des communications de l'ÉTS. Les outils cherchent à répondre aux besoins des chercheurs et chercheuses dans l'application des concepts d'ÉDI dans leurs projets de recherche en génie et dans la mise en pratique de mesures et d'actions favorables à l'ÉDI dans leurs équipes de recherche. Les outils visent à leur permettre d'identifier les pratiques qu'ils et elles ont déjà adoptées et celles qui pourraient être nouvellement adoptées. Le contenu développé suit la logique des grands thèmes que l'on retrouve fréquemment dans les demandes de subvention.

La stratégie de communication a révélé un besoin de revoir les pages dédiées à l'ÉDI sur le site web de l'ÉTS. Ainsi, de nouvelles pages sont en cours de réalisation. Une page générale sur l'ÉDI à l'ÉTS mènera à la page de reddition de compte à la population en matière d'ÉDI pour le programme des chaires de recherche du Canada. Les outils développés seront intégrés à cette page et prennent deux formes : de l'information d'aide à la compréhension de l'ÉDI en recherche avec des exemples de projets de recherche en génie intégrant des considérations ÉDI et des capsules vidéo illustrant et témoignant de pratiques déjà existantes à l'ÉTS. La rédaction du contenu du feuillet informatif a été réalisée à l'automne 2020. La préparation du projet de vidéo s'est déroulée de janvier à mars 2021 et le tournage a eu lieu en avril 2021. L'échéancier pour la mise en ligne des pages et des outils incluant la vidéo est la fin mai 2021.

Étant donné que le développement des outils s'est échelonné sur une période plus longue que prévu, l'évaluation de l'impact des outils développés se fera ultérieurement. Cette période de temps a été nécessaire pour assurer la révision et la refonte des pages web qui apparaissait dans notre stratégie de communication comme ayant un potentiel de diffusion et de rayonnement plus grand.

Décrivez les dépenses totales ci-dessous.

Montant total de l'allocation consacré à l'objectif : 26 919,10\$

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

Fonds totaux dépensés : 26 919,10 \$

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

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

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

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

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

L'allocation a été utilisée pour défrayer les coûts de la firme de production audio-visuelle qui a assuré la réalisation des capsules vidéo.

PARTIE D – OBTENTION DE LA PARTICIPATION ACTIVE DE PERSONNES FAISANT PARTIE DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS

Décrivez comment l'établissement a obtenu la participation active de personnes faisant partie de groupes sous-représentés (minorités racisées, Autochtones, personnes handicapées, femmes, personnes LGBTQ2+) pendant la mise en application du plan d'action (au cours de la période visée par le rapport), notamment comment il les a fait participer à la détermination et à la mise en oeuvre de modifications et d'ajustements, le cas échéant. Par exemple, comment a-t-on recueilli des observations quant à la capacité des mesures adoptées de créer un milieu de recherche plus inclusif pour les titulaires de chaire de groupes sous-représentés? Comment a-t-on tenu compte de l'intersectionnalité pendant la conception et la mise en application du plan (le cas échéant)? A-t-on constaté de nouvelles lacunes? Comment continuera-t-on à obtenir la participation active de personnes de groupes sous-représentés? (limite de 10 200 caractères)

Les différents comités mis en place pour la réalisation du plan d'action en ÉDI de l'ÉTS sont composés de membres représentant différents groupes sous-représentés.

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

Concernant les personnes LGBTQ2+, la déclaration volontaire de l'ÉTS s'enlignant sur la législation québécoise, les données sur ce groupe ne sont pas pour le moment colligées. À moins d'une identification affichée volontairement d'une personne LGBTQ2+, il n'est donc pas possible de savoir si tous les comités formés comptent parmi leurs membres des personnes LGBTQ2+. Pour les initiatives des Services aux étudiants visant l'inclusion des personnes LGBTQ2+, le comité étudiant l'Intégrale, regroupant des étudiants et étudiantes appartenant à la communauté LGBTQ2+, est invité à participer aux actions.

Lorsque des modifications ou des ajustements aux mesures prévues au plan d'action sont nécessaires, ces modifications sont discutées en comité et tous les membres, incluant les membres des groupes désignés, sont invités à se prononcer.

Concernant le recueil d'observations quant à la capacité des mesures adoptées de créer un milieu de recherche plus inclusif pour les titulaires de chaire de groupes sous-représentés, une démarche de consultation des nouveaux et nouvelles titulaires de chaires a été mise en place et sera récurrente. Cette démarche confidentielle permet aux personnes rencontrées de s'identifier volontairement et permet d'établir des comparaisons avec les constats établis lors de la consultation des titulaires de chaires en 2019. La démarche vise à établir si les mesures

mises en place ont les effets attendus ou si des défis persistent et requièrent des ajustements aux actions mises de l'avant. Plusieurs actions ayant été mises en place après les derniers concours pour des chaires de recherche du Canada disponibles à l'ÉTS, les données recueillies ne permettent pas jusqu'à présent d'établir de constat clair.

La structure de collecte de données actuelle ne permet pas toujours de tenir compte de l'intersectionnalité. Il s'agit très certainement d'un enjeu auquel l'ÉTS devra porter attention dans l'évaluation des impacts de la mise en œuvre de son plan d'action et dans toute nouvelle initiative. Des actions misant sur une collecte de données plus qualitative peuvent toutefois permettre de mettre en lumière des situations relevant de l'intersectionnalité. Lors de la consultation de la communauté noire, par exemple, les groupes de discussion ont permis de mettre en évidence certaines réalités découlant du fait d'être une personne noire et d'être femme ou encore récemment arrivé au Québec.

PARTIE E – EFFORTS EN VUE D'ÉLIMINER LES OBSTACLES SYSTÉMIQUES DE MANIÈRE PLUS GÉNÉRALE AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

Décrivez brièvement les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion en cours à l'établissement (de portée plus large que celles qui sont reliées au Programme des chaires de recherche du Canada) qui sont susceptibles d'éliminer les obstacles systémiques et de favoriser un milieu de recherche équitable, diversifié et inclusif. Par exemple, y a-t-il des initiatives en cours qui soulignent l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour l'excellence en recherche? Offre-t-on d'autres formations au corps professoral en général? Y a-t-il des initiatives qui ont pour but d'améliorer le climat sur le campus? Veuillez fournir des hyperliens dans la mesure du possible. Notez que la collecte de ces données auprès des établissements est une exigence de l'Addenda de 2019 à l'entente de règlement de 2006 conclue avec le Programme des chaires de recherche du Canada relativement à une plainte pour violation des droits de la personne ratifiée en 2006. Les données mettent en contexte les efforts déployés par l'établissement en vue d'éliminer les obstacles qui nuisent à l'équité, à la diversité et à l'inclusion au sein du Programme des chaires de recherche du Canada. (limite de 4 080 caractères)

Les efforts de l'ÉTS en vue d'éliminer les obstacles systémiques de manière générale au sein de l'établissement dépassent le cadre du Programme des chaires de recherche du Canada. De nombreux exemples sont détaillés dans les sections précédentes du rapport.

Parmi les projets en cours qui auront une portée structurante significative, le projet de politique institutionnelle vise à élargir la vision et à compléter les engagements précédents de l'ÉTS, tels que la signature de la Charte Dimensions et de la déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche. Ce projet a également pour objectif de s'arrimer aux politiques déjà en place, dont la Politique pour un milieu de travail, d'études et de vie respectueux et exempt de harcèlement ainsi que le Règlement sur le code de vie, par une approche de lutte contre la discrimination, de traitement juste et équitable et de développement du plein potentiel et de la pleine participation de tous les membres de la communauté universitaire.

En ce qui concerne les initiatives qui soulignent l'importance de l'équité, la diversité et l'inclusion pour l'excellence en recherche, les projets réalisés grâce à l'allocation reçue, soit le feuillet d'information et les capsules vidéo sur l'ÉDI en recherche, permettront de mener une stratégie de communication auprès de tous les membres de la communauté de recherche de l'ÉTS. À l'été 2020, l'ÉTS a été la première université du réseau de l'Université du Québec (UQ) à offrir à son corps professoral et au personnel du décanat de la recherche une formation sur l'ÉDI

en recherche développée par le réseau de l'UQ et le CRSNG. Par le biais de l'infolettre hebdomadaire destinée au corps enseignant, de l'information est transmise régulièrement sur des événements, tels que des webinaires, des formations et des panels, en lien avec l'ÉDI. ([Exemple récent](#))