

Références

1. Ehrenberg, R., Jakubson, G., Martin, M., Main, J. et Ehrenberg, T. (2012). Diversifying the faculty across gender lines: Do trustees and administrators matter?. *Economics of Education Review*, 31(1), 9-18.
2. Peter, T., Dengate, J., Farenhorst, A. et Franz-Odendaal, T. (2020). Department culture in Canadian sciences & engineering: An empirical test of the Culture Conducive to Women's Academic Success Model. *NASPA Journal of Women and Gender in Higher Education*, 13, 175-192.
3. Alestalo, S., Alford, K., Cutler, D., Bhatia, S. et Ruhlandt-Senge, K. (2011). Engaging men faculty in creating equity for women STEM faculty in academia. *WEPAN National Conference*.
4. Steinpreis, R., Anders, K. et Ritzke, D. (1999). The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. *Sex Roles*, 41(718), 509-528.
5. Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
6. Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity, and Inclusion: An International Journal*, 33(3), 214-224.
7. Dengate, J., Peter, T., Farenhorst, A. et Franz-Odendaal T. (2019a). Selective incivility, harassment, and discrimination in Canadian sciences & engineering: A sociological approach. *International Journal of Gender, Science & Technology*, 11(2), 332-353.
8. Clancy, K.B.H., Lee, K.M.N., Rodgers, E.M. et Richey, C. (2017). Double jeopardy in astronomy and planetary science: Women of color face greater risks of gendered and racial harassment. *Journal of Geophysical Research: Planets*, 122, 1-14.
9. Patridge, E.V., Barthelemy, R.S. et Rankin, S.R. (2014). Factors impacting the academic climate for LGBQ STEM faculty. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 20(1), 75-98.
10. Rankin, S., Weber, G., Blumenfeld, W. et Frazer, S., (2010). *2010 State of higher education for lesbian, gay, bisexual, and transgender people*. Campus Pride.
11. Williams, J., Phillips, K.W. et Hall, E.V. (2014). *Double jeopardy?: Gender bias against women in science*. Work Life Law Center.
12. Dengate, J., Farenhorst, A., Peter, T., Franz-Odendaal, T., Saj, D., Marchand, S. et Lepage, M. (2018). *Canadian Natural Sciences & Engineering Faculty Workplace Climate Survey Results – Atlantic Canada*. NSERC Chairs for Women in Sciences & Engineering Chair Program – Prairies and Atlantic regions. University of Manitoba.
13. Farenhorst, A., Peter, T., Dengate, J., Saj, D. et Lepage, M. (2018). *Canadian Natural Sciences & Engineering Faculty Workplace Climate Survey Results*. NSERC Chairs for Women in Sciences & Engineering Program – Prairies. University of Manitoba.
14. Jackson, S.M., Hillard, A.L. et Schneider, T.R. (2014). Using implicit bias training to improve attitudes toward women in STEM. *Social Psychology of Education*, 17, 419-438.
15. Link, A., Swann, C. et Bozeman, B. (2008). A time allocation study of university faculty. *Economics of Education Review*, 27(4), 363-374.
16. Misra, J., Lundquist, J.H., Holmes, E. et Agiomavritis, S. (2011). The ivory ceiling of service work. *Academe*, 97(1), 22-26.
17. Blackwell, L.V., Snyder, L.A. et Mavriplis, C. (2009). Diverse faculty in STEM fields: Attitudes, performance, and fair treatment. *Journal of Diversity in Higher Education*, 2(4), 195-205.
18. Pyke, K. (2011). Service and gender inequity among faculty. *Political Science & Politics*, 44(1), 85-87.
19. O'Meara, K. (2016). Whose problem is it?: Gender differences in faculty thinking about campus service. *Teachers College Record*, 118(080306), 1-38.
20. Dengate, J., Farenhorst, A., Peter, T. et Franz-Odendaal, T. (sous presse). The gendered costs of academic service for Canadian natural science & engineering faculty. *International Journal of Gender, Science & Technology*.
21. Dengate, J., Peter, T. et Farenhorst, A. (2019b). Gender and the faculty care gap: "The obvious go-to person" for Canadian university students' personal problems. *Canadian Journal of Higher Education*, 49(3), 104-114.
22. Acker, S. et Feuerverger, G. (1996). Doing good and feeling bad: The work of women university teachers. *Cambridge Journal of Education*, 26(3), 401-421.
23. Barnes-Powell, T. et Letherby, G. (1998). All in a day's work: Gendered care work in higher education. Dans D. Malina et S. Maslin-Prothero (dir.), *Surviving the academy: Feminist perspectives* (p. 69-77). Falmer Press, Taylor & Francis Inc.
24. Stewart, P., Ornstein, M. et Drakich, J. (2009). Gender and promotion at Canadian universities. *Canadian Review of Sociology*, 46(1), 59-85.
25. Acker, S. et Webber, M. (2017). Made to measure: early career academics in the Canadian university workplace. *Higher Education Research & Development*, 36(3), 541-554.
26. Acker, S., Webber, M. et Smyth, E. (2012). Tenure troubles and equity matters in Canadian academe. *British Journal of Sociology of Education*, 33(5), 743-761.
27. Dengate, J., Farenhorst, A. et Peter, T. (2019). Sensible or outdated?: Gender and opinions of tenure criteria in Canada. *Canadian Journal of Higher Education*, 49(2), 1-16.
28. Mavriplis, C., Heller, R., Bell, C., Dam, K., Yassinskaya, N., Shaw, M. et Sorensen, C. (2010). Mind the gap: Women in STEM career breaks. *Journal of Technology Management & Innovation*, 5(1), 140-151.
29. Dengate, J., (2017). *A year "off": How mothers challenge and conform to gender on maternity leave* [thèse de doctorat]. The University of British Columbia.

Pour de plus amples informations, vous pouvez contacter :

Pre Jennifer Dengate

Courriel : Jennifer.Dengate@umanitoba.ca

Pre Annemieke Farenhorst

Courriel : Annemieke.Farenhorst@umanitoba.ca

Pre Tracey Peter

Courriel : Tracey.Peter@umanitoba.ca

ÉQUITÉ DIVERSITÉ et INCLUSION

ÉDI

**DIX RECOMMANDATIONS
POUR UNE PLUS GRANDE ÉQUITÉ,
DIVERSITÉ ET INCLUSION (ÉDI) DANS LES
UNIVERSITÉS**

Les recommandations sont tirées d'une enquête sur le climat de travail du corps professoral
Chaire pour les femmes en sciences et en génie dans la région des Prairies (CFSG)

Traduit par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec (CFSG)

1. Nommer des « leadeuses » et des « leaders » qui valorisent l'ÉDI

Les personnes nommées à des postes de décision doivent favoriser une culture d'inclusion en milieu de travail qui tient compte des inégalités intersectionnelles (p. ex., le genre, l'ethnicité, l'identité sexuelle, un handicap physique ou de santé mentale) et qui reflète la diversité des personnes qu'elles représentent.

- Une plus grande diversité parmi les personnes occupant un poste de décision est positivement associée à une plus grande diversité du corps professoral.¹
- Les convictions et les comportements des personnes occupant un poste de décision ont un fort impact sur la culture institutionnelle au sein de l'université, de la faculté ou du département, incluant la satisfaction professionnelle des professeures de sciences et de génie.² Par conséquent, les futures personnes occupant des postes de décision doivent avoir une bonne compréhension des principes d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI) et/ou une expérience personnelle reliée à ces mêmes principes.
- Les personnes occupant un poste de décision doivent également encourager l'ensemble du corps professoral et du personnel à assister aux événements qui font la promotion de l'ÉDI, puis prévoir un budget pour que les membres du corps professoral puissent assister à des événements non locaux. Les professeurs masculins, en particulier, peuvent être plus enclins à s'engager dans des initiatives d'ÉDI si l'accent est mis sur le rôle de l'ÉDI dans l'augmentation de la crédibilité et de la compétitivité institutionnelles, ainsi que sur l'efficacité des départements dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques en (STIM).³

Le genre et l'âge sont les principales raisons pour lesquelles les femmes ont déclaré être victimes de harcèlement et de discrimination, alors que les hommes sont plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de harcèlement ou de discrimination en raison de leurs opinions ou de leur origine ethnique.⁷

2. Soutenir les principes de l'ÉDI

Les politiques d'embauche et de recrutement au sein des départements doivent refléter les principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

- Il est montré que certaines pratiques d'embauche et de recrutement au sein des départements en sciences et en génie (SG) sont biaisées en faveur des professeurs masculins⁴, ce qui restreint la diversité du corps professoral en SG.
- Si les pratiques et les procédures sur le lieu de travail restent biaisées, les inégalités qu'elles renforcent se répéteront constamment dans le temps.^{5,6}

En moyenne, les professeures interrogées qui ont été victimes de harcèlement ou de discrimination ont attendu presque un an et demi de plus pour être promues au poste de professeure agrégée en comparaison aux femmes qui n'ont pas signalé avoir été victimes de harcèlement ou de discrimination (p < 0,01).⁷

5,81 ans contre 4,34 ans
Effet du harcèlement et de la discrimination sur le temps avant d'obtenir l'agrégation

3. Encourager la formation en ÉDI

Une formation sur les préjugés, le harcèlement, la discrimination et le code de conduite devrait être offerte systématiquement à tous les membres du corps professoral et le personnel.

- Les professeures en SG au Canada sont victimes d'irrespect, de harcèlement et de discrimination à un taux significativement plus élevé que les professeurs⁷; et les membres du corps professoral marginalisés en STIM aux États-Unis (p. ex., les femmes racialisées et les personnes LGBTQ racialisées) sont ceux qui ont signalé le plus de harcèlement et de malaise, comparativement à leurs collègues.^{8,9,10,11}
- Les professeures en SG, victimes de harcèlement et de discrimination, peuvent subir une marginalisation supplémentaire qui peut être préjudiciable à leur carrière (p. ex., exclusion de leur département et une promotion retardée pour le poste de professeure agrégée).⁷
- Les membres du corps professoral qui choisissent de participer à la formation, sans obligation, démontrent qu'ils ont déjà une attitude favorable à l'égard de l'ÉDI. Puis, les membres qui en bénéficieraient le plus pourraient ne pas participer à la formation si elle n'est pas obligatoire.

4. Faire respecter les politiques

Des politiques pour tenir responsables le corps professoral et le personnel qui s'engagent dans des comportements discriminatoires ou irrespectueux, à la suite d'une formation, doivent être élaborées en collaboration avec les partenaires appropriés (p. ex., les représentants des syndicats et des ressources humaines), sur les préjugés, le harcèlement et le code de conduite à respecter.

- Les membres du corps professoral en SG au Canada insistent sur l'importance de la responsabilité, en soulignant que la formation sur les préjugés est à elle seule insuffisante.^{12,13}
- Par exemple, après une formation implicite sur les préjugés sexistes, les hommes professeurs en STIM aux États-Unis étaient encore nettement plus susceptibles que les femmes d'accepter les stéréotypes sexistes sur les femmes dans le domaine des STIM.¹⁴

Les professeures sont plus susceptibles que les professeurs d'avoir une étudiante ou un étudiant révélant être victime de violence à la maison ou dans ses fréquentations (p < 0,01).²¹

33,7 % contre 18,5 %

5. Reconnaître une plus grande diversité d'activités

La reconnaissance pour le service à la collectivité des professeures et des professeurs devrait reconnaître davantage d'activités.

- Les professeures et les professeurs s'engagent auprès d'activités bien au-delà des comités; et les personnes marginalisées (p. ex., les femmes) sont plus susceptibles de s'engager dans certaines activités que leurs collègues. Plus précisément, les professeures en SG passent beaucoup plus de temps que les professeurs dans des activités de sensibilisation (p. ex., le recrutement de jeunes filles et de femmes en SG) et de développement professionnel.²⁰
- Si cette reconnaissance ne tient pas compte de cette diversité d'activités, le travail de certains membres du corps professoral peut rester non reconnu et sous-évalué.

6. Répartir les tâches équitablement

La répartition des tâches doit être coordonnée de façon équitable entre les membres du corps professoral.

- Cela peut être particulièrement important pour les professeures, qui font état de charges de travail significativement plus élevées que leurs collègues masculins, ce qui réduit leur temps consacré à la recherche.^{1,15,16}
- L'inégalité des genres dans les tâches peut être une conséquence involontaire des politiques d'ÉDI exigeant une représentation équitable des genres dans les comités, ce qui peut affecter de manière disproportionnée les femmes dans les départements à majorité masculine comme en SG.^{17,18}
- Les attentes culturelles genrées exercent davantage de pression sur les femmes pour qu'elles acceptent plus de demandes (p. ex., les femmes sont gentilles et utiles). Il est souvent plus facile pour les hommes de « simplement dire non »¹⁸; et ils peuvent être plus susceptibles que les femmes d'être « protégés » contre ces demandes.¹⁹

7. Considérer les effets du soutien non-scolaire du corps professoral aux étudiantes et aux étudiants

Le soutien non-scolaire donné par le corps professoral aux étudiantes et aux étudiants devrait être reconnu comme faisant partie de sa tâche professoral ou de sa mission (p. ex., traiter les problèmes personnels ou de santé des étudiantes et des étudiants).

- Les étudiantes et les étudiants sont plus susceptibles de révéler des problèmes personnels sérieux ou graves à des professeures qu'à des professeurs^{21,22,23}; et les professeures de SG font état d'un stress significativement plus élevé résultant de ces interactions non-scolaires.²¹
- Le soutien non-scolaire donné pour les étudiantes et les étudiants n'est actuellement pas pris en compte lors des évaluations des membres du corps professoral, même s'il peut affecter le temps qu'ils consacrent à la recherche, à l'enseignement et aux autres tâches.²¹

Les professeures sont significativement plus susceptibles que les professeurs d'avoir des étudiantes et des étudiants qui leur révèlent leurs pensées ou leurs comportements suicidaires (p < 0,05).²¹

34,7 % contre 22,9 %

8. Fournir un accès suffisant à des ressources en matière de santé mentale

Former le corps professoral dans sa capacité à gérer en toute sécurité les révélations des étudiantes et des étudiants en matière de santé mentale grâce à une formation et/ou des ressources pertinentes (p. ex., suivre un cours de premiers secours en santé mentale). Cette formation doit uniquement être destinée à apporter un soutien provisoire en attendant que les étudiantes et les étudiants soient orientés vers des professionnels qualifiés.

- Les membres du corps professoral en SG ont exprimé le souhait de recevoir une formation sur les interventions en matière de santé mentale.²¹
- Aussi, ils se sont généralement sentis mal préparés et mal outillés pour faire face aux révélations graves en matière de santé mentale des étudiantes et des étudiants.²¹

9. Éliminer les obstacles inéquitables

Les directives relatives aux promotions et à la titularisation (P&T) devraient être élaborées selon les principes de l'ÉDI; en reconnaissant que les membres du corps professoral qui sont marginalisés peuvent rencontrer plus d'obstacles pour satisfaire aux critères P&T existants, y compris l'inégalité de la charge de travail (p. ex., le soutien non-scolaire aux étudiantes et aux étudiants). Les « membres marginalisés du corps professoral » incluent les femmes, mais sans s'y limiter.

- Les professeures en STIM au Canada peuvent attendre significativement plus longtemps pour être promues aux postes de professeure agrégée ou titulaire que leurs collègues.²⁴
- Les femmes, les personnes immigrantes et celles pour qui l'anglais est une deuxième langue peuvent percevoir la demande de titularisation comme un processus et des critères (p. ex., accent mis sur la recherche/nombre de publications) biaisés et plus difficiles à satisfaire en comparaison aux autres professeurs.^{25,26}
- À la fois les professeures et les professeurs ont reconnu un certain parti pris dans la définition actuelle de la réussite (recherche, enseignement, et service); ont recommandé des changements similaires, notamment la valorisation égale de l'enseignement et de la recherche; la valorisation d'un éventail plus large des activités (p. ex., les activités de communication scientifique); et le temps que le corps professoral investit dans les demandes de subventions, sont des exemples.²⁷
- Les personnes nommées à des postes de décision doivent engager la discussion avec le corps professoral afin d'ajuster les critères d'évaluation de la réussite/des performances.

10. Encourager un équilibre de vie

Les directions de département devraient élaborer une stratégie pour mieux soutenir l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, en particulier lors d'un départ ou d'un retour d'un long congé (p. ex., naissance, soins à des parents âgés, soins à un parent malade). Bien qu'elles touchent les femmes de manière disproportionnée, ces questions concernent l'ensemble du corps professoral.

- Une majorité des professeures et des professeurs en SG sont insatisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle, puis un peu plus d'un tiers d'entre eux envisagent de démissionner pour cette raison.¹³
- Les professeures en SG sont significativement plus susceptibles que leurs collègues de prendre des congés pour une naissance ou une adoption; et près de 50 % des femmes et des hommes qui prennent des congés ne se sentent pas soutenus par leur département.^{12,13}
- Le corps professoral en SG peut rencontrer des obstacles particuliers lors de la prise de congés liés au travail ou à la recherche (p. ex., le travail sur le terrain ou en laboratoire, soutien continu du PHQ).²⁸ Les chercheuses en SG intègrent l'activité professionnelle dans leurs congés (et retournent au travail plus tôt) à la fois parce qu'elles le souhaitent et parce qu'elles ressentent une pression pour rester impliquées ou pour protéger leur réputation et leur perspective de promotion.²⁹
- Les directions de département devraient discuter des besoins uniques des membres du corps professoral en matière de congés et de conciliation travail-famille (p. ex., places en garderie à l'université, flexibilité d'horaire, partage du travail, et limitation des courriels après les heures de travail) pour favoriser les réalisations et les succès futurs de leurs membres.