

# LES DÉFIS RENCONTRÉS PAR LES GROUPES DÉSIGNÉS ET LES GROUPES MARGINALISÉS

## LE SAVIEZ-VOUS?

Ci-dessous sont présentés des faits et des concepts ainsi que des exemples de défis rencontrés aux études et en emploi par certains groupes. Ils sont classés en fonction des thèmes abordés dans le [\*Guide pour repérer les défis reliés à l'équité, la diversité et l'inclusion vécus par les membres d'une équipe de recherche\*](#).

### Concepts-clés

- Au Canada, la Loi sur l'équité en matière d'emploi appelle « groupes désignés » quatre groupes qui se heurtent à des obstacles persistants en matière d'emploi, par exemple lors de leur embauche, au moment de l'attribution d'un poste ou durant leur progression en emploi : les femmes, les peuples autochtones, les personnes ayant un handicap et les minorités visibles<sup>1</sup>;
- Dans ce feuillet, l'expression « groupes marginalisés » réfère à des groupes minoritaires discriminés ou exclus d'activités et de services (p. ex., discussions, prises de décision, accès aux ressources, accès au mentorat). Elle dépasse les quatre groupes désignés dans Loi sur l'équité en matière d'emploi et peut inclure, notamment, les groupes de parents, d'étudiantes et d'étudiants de première génération, de personnes de diverses identités de genre ou d'orientations sexuelles, ainsi que de diverses appartenances religieuses<sup>CFSG</sup>;
- L'« intersectionnalité », qui réfère à l'intersection des groupes désignés ou marginalisés, engendrerait généralement davantage de défis. Par exemple, dans le cas où une personne handicapée serait issue d'une communauté autochtone, d'une minorité ethnique ou visible, elle pourrait rencontrer une double discrimination<sup>2</sup> (voir le [feuillet sur l'intersectionnalité](#) pour plus d'informations).

## Défis potentiels

Dans ce feuillet, la notion de défi est vue de façon collective. Elle réfère aux difficultés rencontrées collectivement par un groupe. En comparant par exemple les femmes aux hommes, on observe que les femmes, collectivement, vivent davantage de difficultés en matière d'emploi. Cependant, individuellement, certaines femmes peuvent vivre moins de difficultés que certains hommes.

### Accueil et intégration

- Les personnes autochtones qui accèdent au domaine de la recherche demeureraient relativement peu nombreuses et, lorsque c'est le cas, elles seraient appelées à travailler dans un contexte scientifique peu sensibilisé, voire peu réceptif aux perspectives culturelles autochtones<sup>CG</sup>;
- Les étudiantes et les étudiants de première génération se sentiraient en pays étranger à leur arrivée à l'université. Thérèse Bouffard, professeure au Département de psychologie à l'UQAM, explique que « comme [les] parents [des étudiants et étudiantes de première génération] ne connaissent pas la culture du monde universitaire, ses règles, ses pratiques et ses exigences, ils peuvent difficilement les guider et les conseiller adéquatement dans leur projet d'étude, [...] »<sup>3</sup>;
- Les personnes immigrées se heurteraient souvent à la non-reconnaissance des compétences acquises à l'extérieur du Canada, ce qui affecterait leur intégration. D'ailleurs, elles seraient 64,9 % au Québec à être surqualifiées par rapport à leur emploi<sup>4</sup>.





## Climat psychologique de travail et d'études

- Bien que la situation semble s'améliorer selon des recherches récentes<sup>5</sup>, les personnes des communautés LGBTQ2+ vivent plus de harcèlement et de discrimination en milieu universitaire<sup>6,7</sup>;
- Les microagressions sont des « échanges subtils, banals et souvent inconscients qui communiquent de façon hostile et blessante des messages à des personnes en fonction de leur appartenance à un groupe ». Elles seraient vécues de manière régulière par les femmes, les membres de la communauté LGBTQ2+, les minorités visibles, les personnes en situation de handicap et les membres de groupes sous-représentés<sup>8,9,10</sup> (voir le [feuillet sur les microagressions](#) pour plus d'informations);
- Les membres des groupes désignés ou marginalisés qui ont obtenu une bourse, une subvention, une chaire ou un poste rattaché à des cibles ou à des quotas de diversité seraient souvent victimes de microagressions à propos de leurs compétences<sup>BP,CFSG</sup>;
- Le milieu de la recherche est un milieu dans lequel on fréquente souvent les mêmes personnes. Ainsi, il serait difficile pour les individus victimes de harcèlement ou de racisme d'aborder le sujet, et ce, par peur de représailles ou de jugements de la part des pairs. De plus, il y aurait rarement la possibilité de simplement changer d'employeur puisque les postes sont difficiles à obtenir<sup>BP</sup>;
- Les préjugés et les stéréotypes liés à l'exclusion sociale, culturelle, politique et économique seraient des formes d'intimidation fréquemment adressées aux personnes autochtones par des personnes non-autochtones<sup>11</sup>;
- Le stress minoritaire (stress vécu par les minorités en raison des stigmas sociaux) aurait des effets néfastes sur la santé mentale et serait causé, en partie, par la stigmatisation liée au statut minoritaire d'une personne appartenant au groupe LGBTQ2+<sup>12</sup>;
- Une recherche montre que 33,5 % des étudiantes et des étudiants auraient vécu du harcèlement sexuel depuis leur arrivée à l'université par une personne affiliée à l'université. Ce pourcentage comprendrait 54 % des minorités de genre, 37,1 % des femmes et 22,9 % des hommes<sup>13</sup>;
- Les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme (trouble faisant partie de la neurodiversité) vivraient de la discrimination sur le marché de l'emploi, comme les personnes en situation de handicap<sup>14</sup>.



## Encadrement et progression

- Malgré les initiatives d'équité instaurées depuis de nombreuses années, les plus hauts postes des universités canadiennes seraient encore majoritairement occupés par des hommes blancs (p. ex., postes au rectorat : 66,7 % d'hommes blancs, 33,3 % de femmes blanches et aucun membre des minorités visibles)<sup>15</sup>;
- La maternité aurait souvent un impact négatif sur l'avancement de la carrière (p. ex., diminution du nombre de publications permettant d'agréments le C.V.) alors que la paternité aurait, au contraire, généralement des effets positifs (p.ex., primes, promotions ou reconnaissances)<sup>16</sup>;
- Une recherche auprès de 67 doctorantes et doctorants en biologie aux États-Unis montre que les femmes comme les membres des minorités visibles vivraient des iniquités quant à la distribution des tâches en laboratoire : ils feraient davantage de travail de soutien moins valorisé et ils consacraient moins de temps à la recherche<sup>17</sup>;
- Les personnes des communautés LGBTQ2+ sont plus susceptibles que les personnes hétérosexuelles cisgenres d'éprouver des difficultés et de vivre des préjudices dans le réseautage, les processus d'embauche et de promotion<sup>7</sup>.

## Valeurs en milieu de travail et d'études

- Considérant que se démarquer en recherche nécessite de sortir de l'ombre, certaines personnes issues de la communauté LGBTQ2+ pourraient vouloir éviter d'être remarquées même positivement dans leur domaine de recherche afin de se protéger de la discrimination qui pourrait en découler<sup>6</sup>;
- Une équipe peut être composée de plusieurs formes de diversité comme la diversité ethnoculturelle, la diversité liée au sexe ou celles de nature professionnelle et générationnelle qui pourraient générer des tensions et des conflits<sup>18</sup>;
- L'interdisciplinarité au sein d'une équipe favoriserait la créativité et la résolution de problème. Le potentiel d'une telle équipe pourrait toutefois être compromis et générer des oppositions s'il n'est pas exploité adéquatement<sup>18</sup>.

## Finances et horaire

- Ce serait 67 % des parents étudiant à temps complet et 39 % des parents étudiant à temps partiel qui vivraient une précarité financière<sup>19</sup>;
- La réalité universitaire comme les cours et les rencontres de groupes en dehors des heures de travail standards, de garderies, de CPE et d'écoles<sup>20</sup> voudrait que certaines familles monoparentales doivent payer une gardienne ou un gardien de soir en plus de déboursier pour la garderie en journée<sup>21</sup>.



**CE SERAIT L'INADÉQUATION  
ENTRE LES CARACTÉRISTIQUES  
DE L'ENVIRONNEMENT ET  
LES CARACTÉRISTIQUES  
PERSONNELLES D'UNE  
PERSONNE QUI GÉNÈRERAIT LES  
SITUATIONS DE HANDICAP.**

## Environnement physique de travail et d'études

- L'absence d'adaptations, ou leur inadéquation, représenterait un obstacle pour les personnes en situation de handicap, car cela les empêcherait de s'intégrer dans le milieu de travail et nuirait à la bonne réalisation de leurs tâches<sup>2</sup>. Ce serait l'inadéquation entre les caractéristiques de l'environnement et les caractéristiques personnelles d'une personne qui générerait les situations de handicap<sup>22</sup>;
- Dans les domaines majoritairement masculins, l'environnement physique (p. ex., images, photos, ameublement) pourrait renforcer les stéréotypes masculins et détourner les femmes de ces domaines<sup>23</sup>.

## Politiques et mesures

- Souvent, les politiques, tout comme les ressources pour la communauté universitaire, seraient méconnues. En effet, en cas de besoin, plusieurs personnes ignoreraient où se diriger<sup>CFSG</sup>;
- Certains milieux universitaires, comme les facultés de génie, possèderaient des caractéristiques particulières qui engendrent un niveau de risque de harcèlement plus élevé<sup>24</sup>. Or, les politiques de prévention du harcèlement et de la discrimination s'avèreraient davantage des pratiques institutionnelles plutôt que facultaires<sup>25</sup>.

# EXEMPLES DE PRATIQUES EN LIEN AVEC L'ÉDI

Ci-dessous sont présentés, à titre d'inspiration, des exemples de pratiques pour prévenir et éliminer les défis pouvant être rencontrés au sein des équipes de recherche. Elles sont réparties parmi les mêmes thèmes que la section précédente et en fonction du [Guide pour repérer les défis liés à l'équité, la diversité et l'inclusion vécus par les membres d'une équipe de recherche](#).

### Repérer les défis et chercher des solutions

- Soulever les défis auprès des membres de l'équipe à l'aide d'entrevues ou de questionnaires<sup>18, 26</sup> (voir le [guide pour déterminer les défis liés à l'ÉDI](#) pour plus d'informations);
- Lorsque cela s'y prête, leur demander s'il y aurait des propositions pour améliorer le milieu ou le climat de travail<sup>CFSG</sup>;
- Prendre au sérieux les défis rencontrés par les membres de l'équipe en lien avec la diversité et faire preuve d'une gestion proactive<sup>27</sup>.

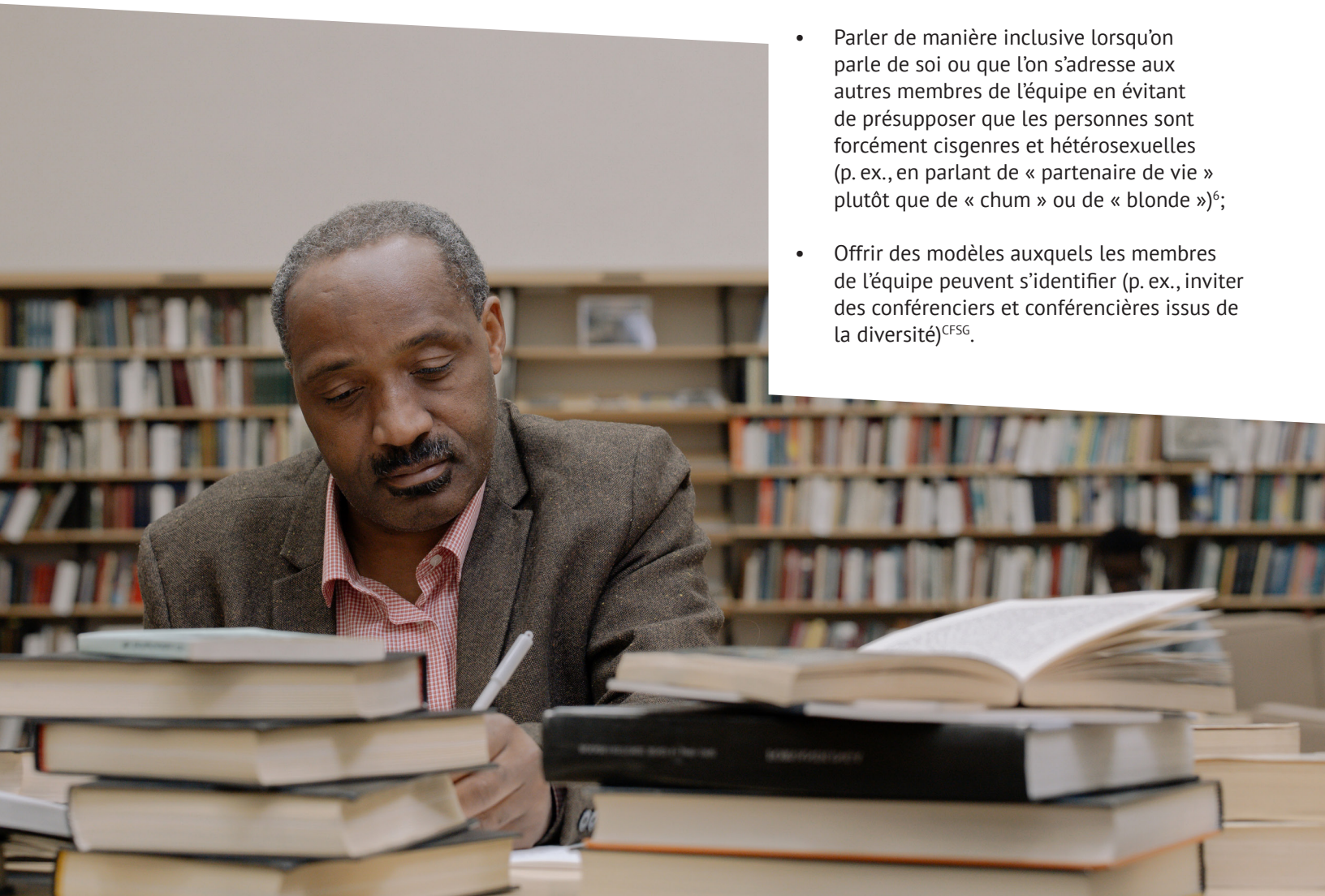


### Accueil et intégration

- Présenter aux nouvelles personnes qui intègrent l'équipe les ressources universitaires et communautaires et suggérer d'en faire usage si le besoin est ressenti<sup>CFSG</sup>;
- Miser sur le développement du sentiment d'appartenance<sup>25</sup> (voir le [feuillet sur l'intégration des membres de l'équipe](#) pour plus d'informations);
- Organiser des activités de réseautage et de mentorat<sup>25</sup>;
- Prendre conscience de l'histoire de la colonisation et de ses effets aujourd'hui sur la marginalisation des Autochtones<sup>11</sup>;
- Inclure le pronom d'usage dans sa signature personnelle pour indiquer son appartenance ou sa sensibilisation aux différentes identités de genre (p. ex., elle/she/her)<sup>28</sup>.

### Climat psychologique de travail et d'études

- Sensibiliser et faire réfléchir les membres de l'équipe aux microagressions pour leur permettre de les définir, de les reconnaître, de les déconstruire et de reconnaître leurs effets<sup>8,9,10</sup> (voir le [feuillet sur les microagressions](#) pour plus d'informations);
- Sensibiliser les personnes responsables et les membres de l'équipe au sujet de l'ÉDI et de ses défis<sup>26</sup> (voir la [formation disponible en ligne](#) pour plus d'informations);
- Être à l'écoute de ses collègues et les traiter avec respect<sup>29</sup>;
- Écouter chaque membre de l'équipe de manière équitable et dénoncer lorsque les propos d'un ou d'une collègue n'ont pas reçu l'attention ou l'écoute méritée<sup>30</sup>;
- Éviter d'utiliser des titres genrés (madame, monsieur et mademoiselle) lorsque le titre de prédilection d'autrui est inconnu<sup>31</sup>;
- Parler de manière inclusive lorsqu'on parle de soi ou que l'on s'adresse aux autres membres de l'équipe en évitant de présupposer que les personnes sont forcément cisgenres et hétérosexuelles (p. ex., en parlant de « partenaire de vie » plutôt que de « chum » ou de « blonde »)<sup>6</sup>;
- Offrir des modèles auxquels les membres de l'équipe peuvent s'identifier (p. ex., inviter des conférenciers et conférencières issus de la diversité)<sup>CFSG</sup>.



## Encadrement et progression

- Prendre conscience de ses propres biais et préjugés<sup>12</sup> (voir le [feuillet sur les biais inconscients](#) pour plus d'informations);
- Répartir équitablement les rôles et les responsabilités parmi les membres de l'équipe<sup>CFSG</sup>;
- Considérer les parcours non linéaires (p. ex., congés de maternité et de proche-aidance, démarches d'immigration)<sup>32</sup>;
- Rendre accessible les mesures adaptatives (p. ex., la flexibilité de l'horaire, la clarté des instructions) à tout le personnel plutôt que d'être attribuées en fonction d'une situation de handicap. Ceci permettrait le maintien en emploi des personnes neurodiverses et pourrait avoir des avantages sur l'ensemble des personnes actives en emploi<sup>33</sup>.

### Valeurs en milieu de travail et d'études

- S'autoéduquer, en tant que gestionnaire, sur les questions d'ÉDI<sup>CFSG</sup>;
- S'assurer de bien connaître son équipe en ce qui a trait aux formes de diversité qui la composent pour être capable de mieux cerner les enjeux et agir adéquatement<sup>30,34</sup>;
- S'assurer que les membres de l'équipe partagent les mêmes buts profonds<sup>35</sup>;
- Lorsqu'il y a lieu, lier la diversité à la performance de l'équipe pour que celle-ci saisisse les avantages qui en découlent et pour qu'elle soit consciente des pertes possibles si la diversité est délaissée<sup>30</sup>;
- Fournir des occasions à tous les membres d'une équipe, que ces personnes proviennent de la communauté étudiante ou du personnel, d'en apprendre davantage sur les enjeux des communautés LGBTQ2+<sup>5</sup>, des femmes, des peuples autochtones, des personnes en situation de handicap et des minorités visibles<sup>CFSG</sup>.

### Finances et horaire

- Faire preuve de flexibilité sur le plan de l'encadrement en considérant les retards que peuvent engendrer certaines situations<sup>CFSG</sup>;
- Permettre une flexibilité d'horaire aux personnes qui en ont besoin et clarifier auprès de l'équipe qu'il ne s'agit pas d'un privilège particulier, mais bien d'un accommodement<sup>CFSG</sup>;
- Tenir compte des particularités et des intérêts individuels lors de l'organisation d'activités (p. ex., éviter les activités en soirée pour les parents; varier les types d'activités de consolidation d'équipe)<sup>CFSG</sup>.

### Environnement physique de travail et d'études

- Demander aux personnes de préciser si des adaptations leurs sont nécessaires<sup>6</sup> (p. ex., positionnement lors des réunions pour faciliter la lecture sur les lèvres par une personne souffrant de surdité, bruits limités pour les personnes éprouvant des difficultés d'attention)<sup>CFSG</sup>;
- Diversifier le visuel comme les photos sur les murs<sup>36</sup> et sur le site Web<sup>CFSG</sup>;
- S'assurer que chaque personne a accès aux outils de travail (p. ex., logiciel adapté) et accessoires de sécurité qui lui sont adaptés<sup>CSFG</sup>.



## Politiques et mesures

- Bien connaître la politique ainsi que la loi sur le harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail, puis en donner une copie à chaque membre de l'équipe<sup>37</sup>;
- Adopter une politique de tolérance zéro envers des actes comme la violence et le harcèlement (ceci a une incidence positive sur la rétention et la progression des personnes)<sup>27,25</sup>;
- Inclure un paragraphe sur l'engagement de l'équipe envers l'ÉDI et sur la politique antidiscrimination en vigueur dans le contrat de recherche<sup>38</sup>;
- Renseigner les individus sur les recours possibles en cas de discrimination ou de harcèlement<sup>21</sup>.

# RESSOURCES

Guide pour repérer les défis reliés à l'ÉDI dans une équipe & Feuillet sur l'ÉDI en recherche : Biais inconscients; Intégration des membres de l'équipe.

<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/outils-pour-ledi-en-recherche/>

Feuillet sur les pronoms neutres et pronoms genrés.

<https://www.the519.org/education-training/training-resources/our-resources/creer-des-milieux-authentiques/pronoms-neutres>

Feuillet sur les titres genrés.

<https://www.the519.org/education-training/training-resources/our-resources/creer-des-milieux-authentiques/amorcez>

Feuillet sur la diversité en sciences et en génie : Intersectionnalité; Microagressions.

<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/diversite-des-genres-en-sciences-et-en-genie/>





# RÉFÉRENCES

- <sup>1</sup> Emploi et développement social Canada (2011). *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi. Programme du travail*, Bibliothèque numérique canadienne (Firme). <http://www.deslibris.ca/ID/245232>
- <sup>2</sup> Charbonneau, M. et Ouellette, D. (2008). *L'accès à l'égalité en emploi. Guide pour l'intégration des personnes handicapées : programme d'accès à l'égalité en emploi des organismes publics*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. <https://documents.fr/document/guide-pour-l-cdpdjqcca-en-emploi-des-organismes-publics-guide-pour-l.html>
- <sup>3</sup> Gauvreau, C. (2013). S'adapter au monde universitaire. *Actualités UQAM*. <https://www.actualites.uqam.ca/2013/etudiants-de-premiere-generation-les-defis-de-ladaptation>
- <sup>4</sup> Boudarbat, B. (2011). *Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique*. CIRANO. <https://cirano.qc.ca/files/publications/2011RP-07.pdf>
- <sup>5</sup> Reinert, L. J., et Yakaboski, T. (2017). Being out matters for lesbian faculty: Personal identities influence professional experiences. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 10(3), 319-336.
- <sup>6</sup> Paquette, G., Castonguay-Khounsombath, S., Bergeron, M., Martin-Storey, A., Labonté, A. et Prévost, E. (2021). *La violence sexuelle subie par les universitaires du Québec issus des minorités sexuelles et de genre et les pratiques de prévention et d'intervention*. Université de Sherbrooke.
- <sup>7</sup> Talburt, S. (2002). Lesbian faculty. In A. M. M. Aleman & K. A. Renn (Eds.), *Women in higher education: An encyclopedia* (p. 417-420). Santa Barbara, CA: ABC CLIO.
- <sup>8</sup> Parker, R., Pelletier, J. et Croft, E. (2019). Diversité des genres en SG : un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie. (Ouvrage original publié en 2015 [sous le titre *WVEST's Gender Diversity in STEM: A briefing on women in science and engineering*, Vancouver, UCB Press]). <http://cfsq.espaceweb.usherbrooke.ca/diversite-des-genres-en-sciences-et-en-genie/>
- <sup>9</sup> Sue, D. W., Alsaidi, S., Awad, M. N., Glaeser, E., Calle, C. Z. et Mendez, N. (2019). Disarming racial microaggressions: Microintervention strategies for targets, White allies, and bystanders. *American psychologist*, 74(1), 128-142. <https://psycnet.apa.org/fulltext/2019-01033-011.html>
- <sup>10</sup> Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal, K. L. et Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American psychologist*, 62(4), 271-286. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.4.271>
- <sup>11</sup> Bergeron, O. (s. d.). *L'intimidation vécue par les populations autochtones*. Institut national de santé publique Québec. <https://www.inspq.qc.ca/intimidation/autochtones>
- <sup>12</sup> Geoffroy, M. et Chamberland, L. (2015). Discrimination des minorités sexuelles et de genre au travail : quelles implications pour la santé mentale? *Identités et orientations sexuelles*, 40(3), 145-172. <https://www.erudit.org/fr/revues/smq/2015-v40-n3-smq02336/1034916ar.pdf>
- <sup>13</sup> Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M-F., Duhamel, N., & Kurtzman, L., ... Parent, S. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Université du Québec à Montréal. [https://constellation.uqac.ca/4098/1/Rapport\\_ESSIMU\\_FINAL.pdf](https://constellation.uqac.ca/4098/1/Rapport_ESSIMU_FINAL.pdf)
- <sup>14</sup> Martin, V. (2018). Dossier : L'emploi et les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme. Fiche synthèse 5 : Les obstacles et les facilitateurs sur le marché du travail pour les personnes ayant un TSA. Réseau national d'expertise en trouble du spectre de l'autisme. <https://contenu.maruche.ca/Fichiers/2bdd5cd6-f765-e911-8174-00155d156417/Sites/c28fcb70-fe65-e911-8174-00155d156417/Documents/Fiche%20synth%C3%A8se%205%20-%20Les%20obstacles%20et%20les%20facilitateurs%20sur%20le%20march%C3%A9%20du%20travail%20pour%20les%20personnes%20ayant%20un%20TSA.pdf>
- <sup>15</sup> Smith, M. (2019). *U15 Leadership remains largely white and male despite 33 years of equity initiatives*. Academic Women's Association. [https://www.academia.edu/39808401/The\\_Diversity\\_Gap\\_in\\_U15\\_Research-Intensive\\_Universities\\_Leadership\\_After\\_33\\_Years\\_of\\_Equity\\_Initiatives\\_June\\_2019](https://www.academia.edu/39808401/The_Diversity_Gap_in_U15_Research-Intensive_Universities_Leadership_After_33_Years_of_Equity_Initiatives_June_2019)
- <sup>16</sup> Morgan, A. C., Way, S. F., Hoefer, M. J. D., Larremore, D. B., Galesic, M. et Clauset, A. (2021). The unequal impact of parenthood in academia. *Science Advance*, 7(9). <https://advances.sciencemag.org/content/7/9/eabd1996>
- <sup>17</sup> Miller, C. et Roksa, J. (2020). Balancing research and service in academia: Gender, race, and laboratory tasks. *Gender & Society*, 34(1), 131-152. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0891243219867917>
- <sup>18</sup> Gavrancic, A., Courcy, F. et Proulx, J. (2009). Comment superviser une équipe de travail diversifiée? *Gestion*, 34(2), 68-74. <https://www.revuegestion.ca/comment-superviser-equipe-travail-diversifiee>
- <sup>19</sup> Corbeil, C., Descarries, F., Guernier, G. et Gariépy, G. (2011). *Parents étudiants de l'UQAM : Réalités, besoins et ressources*. Montréal, Québec : IREF. [http://www.capres.ca/wp-content/uploads/2011/05/2011\\_parents-%C3%A9tudiants.pdf](http://www.capres.ca/wp-content/uploads/2011/05/2011_parents-%C3%A9tudiants.pdf)

- <sup>20</sup> Simard, M.-H. (s.d.). *Conciliation famille-(télé) travail-études*. Québec, Canada : Université Laval. <https://www.aide.ulaval.ca/apprentissage-et-reussite/textes-et-outils/difficultes-frequentes-en-cours-d-apprentissage/concilier-la-famille-et-les-etudes-mission-impossible>
- <sup>21</sup> Association de Parents Étudiant ou Travaillant à l'Université Laval (APÉTUL) (2010). *Quels sont les nouveaux enjeux pour les femmes étudiantes?* Québec, Canada : APETUL. <https://docplayer.fr/33648008-Quels-sont-les-nouveaux-enjeux-pour-les-femmes-etudiantes.html>
- <sup>22</sup> Réseau international sur le Processus de production de handicap (2021). *Le modèle*. <https://ripph.qc.ca/modele-mdh-pph/le-modele/>
- <sup>23</sup> Cheryan, S., Plaut, V. C., Davies, P. G. et Steele, C. M. (2009). Ambient belonging: How stereotypical cues impact gender participation in computer science. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(6), 1045-1060. <https://psycnet.apa.org/record/2009-22579-003?doi=1>
- <sup>24</sup> National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/24994>
- <sup>25</sup> Brodeur, J., Pelletier-Nolet, J., Belletête, V., Crozet, N., Lessard, G. et Langelier, E. (2020). *Collaborer pour une meilleure mixité en génie à l'université : Pratiques de recrutement, de rétention et d'aide à la réussite pour les étudiantes au Québec, exploration de la littérature et recommandations*. Chaire pour les femmes en sciences et en génie. <http://cfsq.espaceweb.usherbrooke.ca/download/4720/>
- <sup>26</sup> Groupe Conseil Continuum (2005). *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*. Emploi Québec. [https://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/uploads/tx\\_fceqpubform/06\\_emp\\_guidediversite.pdf](https://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/06_emp_guidediversite.pdf)
- <sup>27</sup> Brière, S. (2016). *Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins : une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire. Rapport de recherche : programme actions concertées*. FRQSC. <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Egalite/Rapport-scientifique-femmes-metiers-masculins.PDF>
- <sup>28</sup> The Conference Board of Canada (2020, 23 juin). *Institutional LGBTQ Inclusion* [vidéo].
- <sup>29</sup> The 519 (s. d.-a). *Être camarades ou collègues solidaires*. <https://www.the519.org/education-training/training-resources/our-resources/creer-des-milieux-authentiques/etre-camarades>
- <sup>30</sup> Ernst & Young (2013). *Repoussez vos limites : Vaincre les préjugés cachés pour tirer pleinement parti de la diversité*. [https://www.rbc.com/diversite-inclusion/\\_assets-custom/includes/pdf/Outsmarting\\_our\\_brains\\_Overcoming\\_hidden\\_biases\\_FR.pdf](https://www.rbc.com/diversite-inclusion/_assets-custom/includes/pdf/Outsmarting_our_brains_Overcoming_hidden_biases_FR.pdf)
- <sup>31</sup> The 519 (s. d.-b). *Amorcez la conversation*. <https://www.the519.org/education-training/training-resources/our-resources/creer-des-milieux-authentiques/amorcez>
- <sup>32</sup> Villemure, S. (2019, 19 septembre). *Considération de l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche* [communication orale]. Formation à l'Université de Sherbrooke pour les professeures et professeurs, Sherbrooke, QC, Canada.
- <sup>33</sup> Lamontagne, C., et Métayer, S. (2019). *Neurotypiques et neuroatypiques : La neurodiversité en formation*. Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. <https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/volume-22-no-3/neurodiversite-en-formation>
- <sup>34</sup> Academic Women's Association (2016). *Diversity gaps among professors and in university leadership at University of Alberta*. AWA. <https://www.academia.edu/26161611/GenderDiversityIntersectionalityintheProfessoriateDiversityGapAnalysis>
- <sup>35</sup> Page, S. E. (2007). *The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, school, and societies*. Princeton: Princeton University Press.
- <sup>36</sup> Bohnet, I. (2016). *What works: Gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.
- <sup>37</sup> Clavet, G. et Sigouin-Lebel, A. (2020). *Rapport sur le harcèlement psychologique et sexuel au travail en TI au Québec*. TECHNOCompétences. <https://www.technocompetences.qc.ca/etudes-main-doeuvre-ti/rapport-harcelement-psychologique/>
- <sup>38</sup> Cotton, J.-C. (2021, 18 février). *Favoriser la reconnaissance pédagogique des étudiant-e-s LGBTQ+ en enseignement supérieur : du casse-tête à l'innovation* [communication orale]. Webinaire du CAPRES, Québec, QC, Canada. <https://www.capres.ca/dossiers/diversite-de-genre/favoriser-la-reconnaissance-pedagogique-des-etudiant%2%b7e%2%b7s-lgbtq-en-enseignement-superieur/>
- <sup>CG</sup> Claude Gélinas, Professeur titulaire en philosophie à l'Université de Sherbrooke.
- <sup>BP</sup> Bibiana Pulido, Cofondatrice et directrice générale du Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI) et directrice développement des partenariats et de la formation de l'Institut EDI2 à l'Université Laval.



## À PROPOS DE LA CHAIRE POUR LES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE AU QUÉBEC

La mission de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie (CFSG) au Québec vise à accroître la représentation féminine et à maintenir la participation des femmes dans le domaine des sciences et du génie (SG). Dans son premier volet, elle œuvre auprès des jeunes filles et de leur entourage pour présenter et démystifier les possibilités que les SG ont à offrir. Elle agit également auprès des étudiantes et des professionnelles pour mieux les outiller à surmonter les obstacles qui affectent encore leur parcours. Puis, elle collabore avec plusieurs milieux afin de mobiliser les efforts autour de l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche. Dans son deuxième volet, elle se consacre à la recherche pour comprendre et faire connaître la problématique. Elle contribue ainsi à soumettre des pistes de solution aux différentes instances impliquées pour stimuler le changement.

## À PROPOS DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



L'Université de Sherbrooke s'est engagée dans son plan stratégique 2018-2022 à devenir un milieu exemplaire sur le plan de l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI). Cet engagement s'est traduit par l'adoption d'un plan d'action à cet égard, qui est sous la responsabilité directe du recteur. Il est soutenu dans son implantation par le comité de direction, le comité stratégique ÉDI et tous ses comités de travail, tout comme par plusieurs membres influents de notre communauté. L'université est fière de pouvoir compter sur le leadership de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie qui contribue à cet objectif en développant une série de formations et d'outils en matière d'ÉDI, renforçant ainsi notre milieu universitaire.

## REMERCIEMENTS

Ce projet a été financé par le programme des Chaires de recherche du Canada et le Secrétariat à la condition féminine.

## PARTENAIRES FINANCIERS DE LA CHAIRE POUR LES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE AU QUÉBEC

Partenaires fondateurs :

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada  
Université de Sherbrooke

Partenaire majeur :

Rio Tinto

Autres partenaires :

Hatch  
Fonds de recherche du Québec – Nature et technologie  
GE Aviation Bromont  
Fondation canadienne FCSCJ  
Association minière du Québec  
La Fondation de l'Université de Sherbrooke

Avec la participation financière de

