

# MESURES COMPLÉMENTAIRES AU PLAN DE DÉCONFINEMENT EN LIEN AVEC L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Plusieurs [publications](#) ont démontré que la crise de la COVID-19 a particulièrement touché les groupes désignés et sous-représentés, déjà désavantagés avant celle-ci. Or, dans ce contexte de crise, ces groupes minoritaires ont été peu ou pas représentés au profit de la majorité, y compris dans les plans de déconfinement gouvernementaux ou institutionnels. L'urgence étant passée - et les impacts projetés sur ces groupes étant réels tant à court terme, à moyen terme qu'à long terme - la Faculté des sciences entame une réflexion pour proposer des actions ciblées et adaptées aux réalités vécues par ces groupes.

Les actions recommandées dans ce document souhaitent minimiser les impacts vécus à la suite du déconfinement par les groupes identifiés particulièrement en sciences. Ces **actions sont complémentaires** au [plan de rétablissement institutionnel](#) mis en place par l'Université de Sherbrooke, ainsi qu'au plan de rétablissement de recherche de la Faculté des sciences.

## Recommandations générales

- Accroître la représentation des groupes identifiés dans les prises de décision liées au déconfinement, et ce dans chaque instance de gouvernance de la Faculté et des départements.
- Organiser des groupes de discussion avec chacun des groupes identifiés afin de continuer l'identification des risques qui leur sont propres et les solutions associées (via Teams).
- Encourager les gestionnaires de la Faculté à tenir des ateliers *post mortem* avec leurs équipes et, si besoin, s'assurer de faire suivre les informations récoltées aux services responsables.
- Informer le personnel, le corps professoral et la communauté étudiante des enjeux spécifiques vécus par les groupes identifiés en post-confinement (via différentes plateformes : réseaux sociaux, site Internet, affichage, mention dans les formations ÉDI, introductions des cours, etc.).
- Discuter de mesures d'accommodements complémentaires à celles recommandées par le Service des ressources humaines quand c'est possible et selon des motifs préalablement identifiés, pour les membres du personnel du corps professoral.

<sup>1</sup> Ici nous entendons par « groupes désignés » les femmes (ou personne se considérant comme femme), personnes autochtones, personnes en situation de handicap et minorités visibles et ethniques; et par « groupes sous-représentés » : personnes LGBTQI2+, parents, étudiantes et étudiants internationaux, chercheuses et chercheurs en début de carrière, personne vivant avec une maladie chronique ou encore personne aînée.

- Proposer des prêts de matériel électronique nécessaire aux interactions virtuelles aux personnes qui en font la demande.
- Montrer de la flexibilité lors de l'établissement d'échéances (ex. : remise de travaux ou projets, avancement de carrière, prise de vacances, choix ou abandon de cours, etc.).
- Informer des centres d'aide et/ou des possibilités de tuteurs et tuteurs mis en place dans les départements de la Faculté.

Le tableau ci-dessous expose les **difficultés ou les risques particuliers identifiés et les actions associées** pour chacun des groupes désignés ou sous-représentés identifiés.

GROUPE IDENTIFIÉ	DIFFICULTÉS OU RISQUES	ACTIONS POSSIBLES
<p><u>Les femmes</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Prépondérance des femmes dans les rôles traditionnels familiaux</a> (ex. : proche aidant et/ou garde d'enfant et/ou travaux ménagers et de soins à la famille)</li> <li>• Risque accru de <a href="#">situations difficiles</a> au domicile (ex. : violence conjugale, dépendance économique, etc.)</li> <li>• <a href="#">Difficultés financières accrues</a></li> <li>• Accès aux services de planification familiale difficile (ex. : <a href="#">risque de grossesses non planifiées accrues, suivis de grossesse</a>, etc.)</li> <li>• Santé mentale (<a href="#">anxiété accrue chez les femmes</a>)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Réaliser une campagne de communication ciblée pour partager de l'information pertinente : maternité sans danger, contacts pour les violences conjugales, soutien à la santé mentale, etc. (ex. : affichage dans les toilettes).</li> <li>2. Discuter de mesures d'accommodement quand c'est possible et pour des motifs identifiés pour les membres du personnel, professeurs et étudiantes.</li> <li>3. Organiser un webinaire avec le SPO pour sensibiliser aux enjeux de santé mentale des femmes post-confinement.</li> <li>4. Suivre les impacts liés à la COVID-19 sur les carrières féminines à court, moyen et long terme.</li> </ol>
<p><u>Les professeures et professeurs en début de carrière</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Difficultés accrues</a> (accès aux premiers financements de recherche ralenti, publication du laboratoire, ralentissement de recherche, pression supplémentaire, <a href="#">perte de motivation</a>, etc.)</li> <li>• Recherche et publication ralenties (<a href="#">particulièrement chez les femmes</a>)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Établir une stratégie pour définir comment prendre en compte les conséquences de la COVID-19 sur l'avancement de carrière (ex. : baisse des publications vs hausse des publications, retard dans le dépôt de projets, promotion retardée, financement diminué, etc.).</li> <li>2. Élargir les possibilités de mentorat par des professeures et professeurs d'expérience pour limiter les impacts sur la carrière.</li> </ol>

GROUPE IDENTIFIÉ	DIFFICULTÉS OU RISQUES	ACTIONS POSSIBLES
<p><u>Les minorités ethniques et visibles et/ou personnes immigrantes</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Augmentation du racisme</a>, notamment au Québec</li> <li>• Risque accru <a href="#">d'inégalités et de discriminations</a></li> <li>• Statistiques liées à l'<a href="#">ethnicité</a> sont manquantes</li> <li>• Éloignement familial de certains groupes (décès à distance, détresse psychologique accrue, sentiment d'impuissance face à l'impossibilité de se déplacer, solitude, etc.)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organiser une campagne facultaire contre le racisme adaptée aux réalités des sciences.</li> <li>2. Organiser un atelier de discussion et de réflexion sur les inégalités raciales et culturelles en sciences.</li> <li>3. Poursuivre la flexibilité pour les dates de vacances.</li> <li>4. Rendre possible la quarantaine de retour de l'étranger en télétravail.</li> </ol>
<p><u>Les parents</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risque de pénalisation sur l'avancement des études ou de carrière</li> <li>• Risque de décrochage scolaire accru</li> <li>• Temps de travail et productivité limités</li> <li>• Santé mentale <a href="#">Risque accru d'épuisement</a></li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Élaborer une stratégie pour définir comment prendre en compte les conséquences de la COVID-19 sur l'avancement de carrière ou la poursuite des études des parents.</li> <li>2. Diffuser les informations du REMDUS « Parents aux études ».</li> <li>3. Considérer la contrainte familiale comme motif menant à des accommodements de travail.</li> </ol>
<p><u>Les étudiantes et étudiants internationaux</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renouvellement des documents d'immigration ralenti</li> <li>• <a href="#">Isolement</a> dans des endroits exigus (ex. : résidences universitaires de quelques pieds carrés)</li> <li>• <a href="#">Éloignement familial</a> (décès à distance, détresse psychologique accrue, sentiment d'impuissance face à l'impossibilité de se déplacer, grande solitude, etc.)</li> <li>• Risque accru de difficultés économiques</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organiser un processus de prise en charge des étudiantes et étudiants internationaux arrivant à l'automne, complémentaire à celui d'USherbrooke international.</li> <li>2. Faciliter les processus administratifs à l'arrivée.</li> <li>3. Accentuer la sensibilisation au programme d'emplois de l'UdeS lors de l'arrivée (ex. : brigades sanitaires).</li> <li>4. Faciliter la mise en place d'une banque alimentaire facultaire en collaboration avec les associations étudiantes en sciences.</li> </ol>

GROUPE IDENTIFIÉ	DIFFICULTÉS OU RISQUES	ACTIONS POSSIBLES
<p><u>Les personnes en situation de handicap</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mesures de déconfinements peu adaptées à certains handicaps</li> <li>• Risque accru de situation difficile au domicile (violence, détresse psychologique, etc.)</li> <li>• Situation économique difficile</li> <li>• Accès aux <u>services spécialisés difficiles</u> (transport adapté, aide adaptée, suivi médical, etc.)</li> <li>• Risque accru de contracter la COVID-19 (interaction avec de multiples prestataires de soins)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier les personnes en situation de handicap dans chaque département.</li> <li>2. Proposer des mesures appropriées aux handicaps identifiés (physiques, visuels, cognitifs, etc.).</li> <li>3. Collaborer avec le service de sécurité pour améliorer l'espace physique de la Faculté en fonction des handicaps identifiés.</li> <li>4. Appuyer le projet d'accès adapté du site Internet de l'Université aux personnes vivant avec un handicap (<i>à la demande</i>).</li> </ol>
<p><u>Les personnes immunodéprimées ou vivant avec une maladie chronique</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risque accru de contracter la COVID-19</li> <li>• Stress et angoisse accrus</li> <li>• Sentiment de défavorisation et d'impuissance</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Favoriser la mise en contact avec la personne responsable des RH.</li> <li>2. Référer vers l'annexe E du Service des RH de l'UdeS pour les procédures à suivre.</li> <li>3. Proposer des accommodements complémentaires à ceux proposés par le SRH.</li> </ol>
<p><u>Les personnes <u>LGBTQI 2+</u></u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiment d'isolement accru</li> <li>• Proximité imposée avec des proches n'acceptant pas un <i>coming out</i></li> <li>• Risque de situation difficile au domicile (violence, détresse psychologique, etc.)</li> <li>• Accès plus difficile aux services spécialisés</li> <li>• Traitement d'hormonothérapie difficile d'accès</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mettre en place une activité de sensibilisation avec le GATUS et LGBTQ+ UdeS à la rentrée.</li> </ol>