



Les défis rencontrés par les groupes désignés et les groupes marginalisés

Quels sont les principaux défis auxquels peuvent faire face les personnes appartenant à des groupes de la diversité dans nos équipes de recherche? Quelles sont les pistes de solutions pour les accompagner adéquatement et pour amoindrir les impacts négatifs des enjeux auxquels elles sont confrontées? Voici quelques pistes de réflexion pour vous guider.

Groupes désignés et groupes marginalisés

- Les groupes désignés sont des groupes de personnes marginalisées ou sous-représentées qui font face à des obstacles persistants en matière d'emploi.
 - Au Canada, les groupes appelés «groupes désignés» en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap et les minorités visibles. [R]
 - Au Québec s'ajoutent les minorités ethniques, soit les personnes, autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. [R]
- Dans ce document, l'expression « groupes marginalisés » réfère à des groupes minoritaires discriminés. Ils vont au-delà des groupes désignés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et peuvent inclure, notamment, les groupes des personnes de diverses identités de genre ou orientations sexuelles, de diverses religions, des parents et des personnes de première génération. [CFSG]
- L'intersectionnalité, qui réfère à l'intersection des groupes désignés ou marginalisés, engendre généralement davantage de défis. Par exemple, dans le cas où une personne handicapée est issue d'une communauté autochtone, d'une minorité ethnique ou visible, elle peut rencontrer une double discrimination. [R] (Pour plus d'information, voir [Comprendre l'intersectionnalité](#) de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec).

Le saviez-vous?

Voici quelques exemples de défis auxquels peuvent faire face les personnes issues des groupes désignés ou marginalisés. Dans cet outil, la notion de défi est vue de façon collective et 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.

- Les personnes immigrées se heurtent souvent à la non-reconnaissance des compétences acquises à l'extérieur du Canada, ce qui affecte leur intégration. D'ailleurs, elles sont 64,9 % au Québec à être surqualifiées par rapport à leur emploi. [R]
- Bien que la situation semble s'améliorer selon des recherches récentes [R], les personnes des communautés LGBTQ2+ vivent plus de harcèlement et de discrimination en milieu universitaire. [R] [R]
- Le stress minoritaire (stress vécu par les minorités en raison des stigmas sociaux) a 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+. [R]
- Les préjugés et les stéréotypes liés à l'exclusion sociale, culturelle, politique et économique sont des formes d'intimidation fréquemment adressées aux personnes autochtones par des personnes non autochtones. [R]
- Malgré les initiatives d'équité instaurées depuis de nombreuses années, les plus hauts postes des universités canadiennes étaient encore, selon les données de 2019, majoritairement occupés par des hommes blancs. [R]
- Considérant que se démarquer en recherche nécessite de sortir de l'ombre, certaines personnes issues de la communauté LGBTQ2+ peuvent vouloir éviter d'être remarquées, même positivement, dans leur domaine de recherche afin de se protéger de la discrimination qui pourrait en découler. [R]
- 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. [R]
- 67 % des parents étudiant à temps complet et 39 % des parents étudiant à temps partiel vivent une précarité financière. [R]
- L'absence d'adaptations ou leur inadéquation représente un obstacle pour les personnes en situation de handicap, car cela les empêche de s'intégrer adéquatement dans le milieu de travail et nuit à la bonne réalisation de leurs tâches. [R]
- Dans les domaines majoritairement masculins, l'environnement physique (p. ex., images, photos, ameublement) peut renforcer les stéréotypes masculins et détourner les femmes de ces domaines. [R]
- L'interdisciplinarité au sein d'une équipe favorise la créativité et la résolution de problème. Le potentiel d'une telle équipe peut toutefois être compromis et générer des oppositions s'il n'est pas exploité adéquatement. [R]
- 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. [R]
- 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. [R]
- 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 [R] implique que certaines familles monoparentales doivent payer une gardienne ou un gardien de soir en plus de déboursier pour la garderie en journée [R]
- Souvent, les politiques, tout comme les ressources pour la communauté universitaire, sont méconnues. En cas de besoin, plusieurs personnes ignoreraient où se diriger. [CFSG].

Bonnes pratiques

Voici quelques exemples de bonnes pratiques pour prévenir ou contrer certains enjeux auxquels peuvent faire face les personnes issues des groupes désignés ou marginalisés. Ils ont été regroupés sous les mêmes thématiques que dans l'outil [Le repérage des 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 [R] [R]. (Pour plus d'information, voir [Le repérage des défis liés à l'équité, la diversité et l'inclusion vécus par les membres d'une équipe de recherche](#).)
- Lorsque cela s'y prête, leur demander s'il y aurait des propositions pour améliorer le milieu ou le climat de travail [CFSG].
- Prendre au sérieux les défis rencontrés par les membres de l'équipe en lien avec la diversité et faire preuve d'une gestion proactive. [R]

Accueil et intégration

- Présenter les ressources universitaires et communautaires aux nouvelles personnes qui intègrent l'équipe et leur suggérer d'en faire usage, au besoin. [CFSG]
- Miser sur le développement du sentiment d'appartenance. [R]
- Organiser des activités de réseautage et de mentorat. [R]
- Prendre conscience de l'histoire de la colonisation et de ses effets aujourd'hui sur la marginalisation des Autochtones. [R]

Climat psychologique de travail et d'études

- Sensibiliser les personnes responsables et les membres de l'équipe au sujet de l'EDI et de ses défis. [R] (Pour plus d'information, voir la [Formation en équité, diversité et inclusion](#) de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec)
- Être à l'écoute de ses collègues et les traiter avec respect. [R] 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. [R]
- Éviter d'utiliser des titres genrés (madame, monsieur et mademoiselle) lorsque le titre de prédilection d'une autre personne est inconnu. [R]
- Offrir des modèles auxquels les membres de l'équipe peuvent s'identifier (p. ex., inviter des conférencières et conférenciers issus de la diversité). [CFSG]



Encadrement et progression

- Prendre conscience de ses propres biais et préjugés. [R] (Pour plus d'information, voir [Les biais inconscients](#) de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec).
- Répartir équitablement les rôles et les responsabilités parmi les membres de l'équipe. [CFSG]
- Considérer les parcours non linéaires (p. ex., congés de maternité et de proche aidance, démarches d'immigration). [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.]

Valeurs en milieu de travail et d'études

- S'autoéduquer, en tant que gestionnaire, sur les questions d'EDI. [CFSG]
- 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. [R]
- S'assurer que les membres de l'équipe partagent la même vision des tâches à accomplir, que leurs buts profonds sont les mêmes. [R]
- 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. [R]

Finances et horaire

- Faire preuve de flexibilité sur le plan de l'encadrement en considérant les retards que peuvent engendrer certaines situations. [CFSG]
- Permettre, lorsque c'est possible, une flexibilité d'horaire aux personnes qui en ont besoin [CFSG], en tenant compte des balises en vigueur au sein de l'organisation.

- 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). [CFSG]

Environnement physique de travail et d'études

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

Politiques et mesures

- Bien connaître la politique ainsi que la loi sur le harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail, puis les transmettre à chaque membre de l'équipe. [R]
- 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). [R] [R]
- Inclure dans le contrat de recherche un paragraphe sur l'engagement de l'équipe envers l'EDI et sur la politique antidiscrimination en vigueur. [R]
- Renseigner les membres de l'équipe sur les recours possibles en cas de discrimination ou de harcèlement. [R]

Références et ressources utiles

Pour approfondir le sujet et pour consulter les références et quelques ressources utiles, [cliquez ici](#).

Remerciements

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

Remerciements à Eve Langelier et son équipe pour l'idéation, la recherche et la production des contenus*. Eve Langelier est titulaire de la Chaire du CRSNG pour les femmes en sciences et en génie du Québec et professeure à la Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke.

La [Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec](#) (CFSG) 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.

Partenaires fondateurs : CRSNG et Université de Sherbrooke. Partenaire principal : Rio Tinto.

*Les contenus de cet outil ont été édités par l'Université de Sherbrooke.

