



Les défis rencontrés par les groupes désignés et les groupes marginalisés

Références

- Academic Women's Association. (2016). *Diversity gaps among professors and in university leadership at University of Alberta*. AWA. [R]
- Association de Parents Étudiant ou Travaillant à l'Université Laval (APÉTUL). (2010). *Quels sont les nouveaux enjeux pour les femmes étudiantes?* Québec, Canada : APÉTUL. [R]
- 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. [R]
- Bergeron, O. (s. d.). *L'intimidation vécue par les populations autochtones*. Institut national de santé publique Québec. [R]
- Bohnet, I. (2016). *What works: Gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press. [R]
- 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. [R]
- 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. [R]
- 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. [R]
- Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec. [R]
- 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. [R]
- Cheryan, S., Plaut, V. C., Davies, P. G. & 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. [R]
- Clavet, G. et Sigouin-Lebel, A. (2020). *Rapport sur le harcèlement psychologique et sexuel au travail en TI au Québec*. TECHNOCompétences. [R]
- Corbeil, C., Descarries, F., Guernier, G. et Gariépy, G. (2011). *Parents étudiants de l'UQAM : Réalités, besoins et ressources*. Montréal, Québec. [R]
- 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. [R]
- Emploi et développement social Canada. (2011). *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi*. Programme du travail, Bibliothèque numérique canadienne (Firme). [R]

- Ernst & Young. (2013). *Repoussez vos limites : Vaincre les préjugés cachés pour tirer pleinement parti de la diversité*. [R]
- Gauvreau, C. (2013). *S'adapter au monde universitaire. Actualités UQAM*. [R]
- Gavrancic, A., Courcy, F. et Proulx, J. (2009). Comment superviser une équipe de travail diversifiée? *Gestion*, 34(2), 68-74. [R]
- 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. [R]
- Groupe Conseil Continuum. (2005). *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*. Emploi Québec. [R]
- Lamontagne, C., & Métayer, S. (2019). Neurotypiques et neuroatypiques : La neurodiversité en formation. Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. [R]
- 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. [R]
- Miller, C. et Roksa, J. (2020). Balancing research and service in academia: Gender, race, and laboratory tasks. *Gender & Society*, 34(1), 131-152. [R]
- Morgan, A. C., Way, S. F., Hoefler, M. J. D., Larremore, D. B., Galesic, M. et Clausey, A. (2021). The unequal impact of parenthood in academia. *Science Advance*, 7(9). [R]
- 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*. [R]
- Page, S. E. (2007). *The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, school, and societies*. Princeton: Princeton University Press. [R]
- Paquette G, Castonguay-Khounsombath S, Bergeron M, Martin-Storey A, Labonté A, 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. [R]
- 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]). [R]
- Reinert, L. J., & 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. [R]
- Réseau international sur le Processus de production de handicap. (2021). *Le modèle MDH-PPH*. [R]
- Simard, M-H. (s.d.). *Concilier la famille et les études : Mission impossible?* Québec, Canada : Université Laval. [R]
- Smith, M. (2019). *U15 Leadership remains largely white and male despite 33 years of equity initiatives*. Academic Women's Association. [R]
- 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. [R]
- 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. [R]
- Talbur, 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. [R]
- The Conference Board of Canada. (2020, 23 juin). *Institutional LGBTQ Inclusion* [vidéo]. [R]
- The 519. (s. d.-b). Être *camarades ou collègues solidaires*. [R]
- The 519. (s. d.-a). *Amorcez la conversation*. [R]
- 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.

Ressources

The 519. Pronoms neutres et pronoms genrés. [\[R\]](#)

The 519. Amorcez la conversation (titres genrés). [\[R\]](#)

Université de Sherbrooke. Coffre à outils sur l'EDI en recherche. [\[R\]](#)

Université de Sherbrooke. Guide de rédaction inclusive [\[R\]](#)

