



La gestion d'une équipe diversifiée

Références

American Council on Education et American Association of University Professors. (2000). *Does Diversity Make a Difference? Three Research Studies on Diversity in College Classrooms*. [R]

Bédard, L., Déziel, J., et Lamarche, L. (2012). *Introduction à la psychologie sociale : vivre, penser et agir avec les autres*. (3e Éd). ERPI. [R]

CFSG : Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec. [R]

Díaz-García, C., González-Moreno, A. et Sáez-Martínez, F.J. (2013). Gender diversity within R&D teams: Its impact on radicalness of innovation. *Innovation: Management Policy Practice*, 15(2), 149160. [R]

Gavrancic, A., Courcy, F. et Proulx, J. (2009). Comment superviser une équipe de travail diversifiée? *Gestion*, 34(2), 68-74. [R]

Graydon, S. (2016). *OMG! What if i really AM the best person?: The top 7 reasons women should speak up*. Canada. [R]

Groupe Conseil Continuum (2005). *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*. Emploi Québec. [R]

Gurin, P. (1999). The compelling need for diversity in education. *Expert Reports in Defense of the University of Michigan*, 32(2), 36-62.

Hofstede, G., Hofstede, G. J. et Minkov, M. (2010). *Cultures and organisations: Software of the mind*. McGraw Hill: New York, NY. [R]

Hunt, V., Layton, D. et Prince, S. (2015). *Why diversity matters*. McKinsey & Company. [R]

Hurtado, S., Carter, D. F. et Kardia, D. (1998). The Climate for Diversity: Key Issues for Institutional Self-Study. *New Directions for Institutional Research*, 1998(98), 53-63. [R]

Lamontagne, C., et Métayer, S. (2019). *Neurotypiques et neuroatypiques : La neurodiversité en formation*. Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. [R]

Langelier, E. et Brodeur, J. (2020). *Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : quoi et pourquoi?* Chaire pour les femmes en sciences et en génie. [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*. doi: 10.17226/24994 [R]

National Academy of Sciences, National Academy of Engineering et Institute of Medicine. (2007). *Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering*. Washington, DC: The National Academies Press. [R]

Page, S. E. (2007). *The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies*. Princeton University Press. [R]

Parker, R., Pelletier, J. et Croft, E. (2015). *Diversité des genres en SG : un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie* (traduit par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec). University of British Columbia Library. [R]

Portenseigne, G. (2002). *Focus sur les minorités visibles : étude sur les motifs et attitudes des employeurs freinant*

l'embauche et l'intégration des minorités visibles au sein des entreprises québécoises. Alpa. [R]

Table de concertation de Laval (2015). *La mixité des équipes de travail; des avantages à votre portée*. [R]

Turner, C. S. V., González, J. C., et Wood, J. L. (2008). Faculty of color in academe: What 20 years of literature tells us. *Journal of Diversity in Higher Education*, 1(3), 139–168. [R]

Ressources

Chaire pour les femmes en sciences et en génie. Feuilles sur la diversité des genres sciences et en génie. [R]

Chaire pour les femmes en sciences et en génie. Formation et documentation sur les avantages et les défis potentiels de la diversité en enseignement supérieur et en recherche. [R]

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

Université de Sherbrooke. Guide de rédaction inclusive [R]

