

POLITIQUE FACULTAIRE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Faculté des sciences

L'ÉNONCÉ DE PRINCIPE

La Faculté des sciences de l'Université de Sherbrooke souhaite offrir un environnement inclusif où chaque membre de sa communauté facultaire se sent considéré et reconnu comme une richesse à part entière. La Faculté reconnaît les atouts de la diversité et d'un environnement équitable, diversifié et inclusif sur l'excellence, la performance et l'innovation en sciences.

LES ENJEUX IDENTIFIÉS EN SCIENCES

La Faculté des sciences est consciente des obstacles à la réussite et à l'intégration, vécus par les femmes, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap, les minorités visibles et ethniques, les personnes LGBTQI2+, les personnes issues de milieux économiquement défavorisés ou les chercheuses et chercheurs en début de carrière. Les obstacles - souvent individuels, organisationnels ou sociétaux - sont vécus par plusieurs membres de la communauté facultaire et constituent un frein à l'excellence et à l'innovation en sciences. En effet, la Faculté reconnaît que le manque de diversité peut avoir des conséquences sur les thématiques de recherche, mais peut aussi biaiser l'objectivité scientifique ou encore restreindre la portée des innovations. Plusieurs exemples démontrent que le manque de diversité en sciences peut aller jusqu'à avoir des effets négatifs, voire discriminatoires, sur la société.



LES OBJECTIFS VISÉS

La Faculté des sciences a pour objectif de développer une culture facultaire inclusive et diversifiée stimulant la réflexion et la créativité, tout en permettant d'attirer et de maintenir des talents diversifiés. La Faculté souhaite augmenter le nombre de femmes en sciences, particulièrement au sein des personnes étudiantes au 2^e et au 3^e cycle et du corps professoral. Elle souhaite également offrir des modèles représentatifs à la communauté étudiante, élargir l'éventail des préoccupations et des sujets de recherche, développer de nouvelles compétences, diminuer le phénomène de pensée de groupe ou encore stimuler la résolution de problèmes et les prédictions. Ainsi, les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion sont au cœur de notre mission à la Faculté des sciences et sont orientées selon trois axes principaux.



LE CHAMP D'APPLICATION

Les axes d'orientation de la présente politique s'appliquent à toute la communauté facultaire (administration, départements, corps professoral et communauté étudiante) puisque chaque personne doit se responsabiliser et être consciente qu'elle est actrice de changement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Leur mise en œuvre incombe prioritairement à la Faculté et aux départements. Ces derniers ont la liberté d'adapter cette politique aux enjeux particuliers vécus dans leur département.

AXE 1 > AUGMENTATION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES¹ EN SCIENCES

Il est reconnu que le corps professoral universitaire en sciences n'est pas aussi diversifié que la population étudiante ou que la population active canadienne. Par exemple, alors que les femmes représentent 50,9 % de la population active canadienne, elles sont seulement 18 % au sein du corps professoral de la Faculté. Au niveau de la communauté étudiante en sciences - alors qu'elle est près de 50 % en formation collégiale - la représentativité des femmes passe de 43 % au niveau du baccalauréat, à 41 % à la maîtrise et à 38 % au doctorat. Cette diminution de la représentativité des femmes est expliquée notamment par la présence d'obstacles individuels, organisationnels et sociétaux. La Faculté s'engage donc à travailler à la création d'une banque de candidatures de futures étudiantes, au soutien à la diplomation des personnes étudiantes, à la préparation des étudiantes au marché du travail et à l'augmentation de la représentativité de modèles féminins en sciences.

AXE 2 > ÉVOLUTION DE LA CULTURE FACULTAIRE POUR UN ENVIRONNEMENT PLUS INCLUSIF

Plusieurs obstacles vécus par les groupes désignés et défavorisés ont été identifiés par la recherche tels que la présence de stéréotypes, l'absence de modèles à qui s'identifier, le manque de confiance et l'état d'esprit, le besoin d'appartenance ou encore l'articulation entre le travail et la vie personnelle. Alors que les minorités visibles représentent 22 % de la population active canadienne, elles ne sont que 15 % en moyenne à obtenir un poste de professeure ou professeur titulaire en sciences. Or, il est reconnu que la diversité au sein du corps professoral présente plusieurs avantages en termes de diversité d'opinion et points de vue. Pour cela, la Faculté s'engage à sensibiliser et former sa communauté facultaire à l'équité, la diversité et l'inclusion, à se doter d'une structure de gouvernance en matière d'ÉDI et à développer des programmes à portée inclusive.

AXE 3 > ACTUALISATION DES PROCESSUS DE RECRUTEMENT POUR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PLUS ATTRACTIF

L'actualisation des processus de recrutement permet de multiplier les effets positifs de la diversité tels que la présence de modèles représentatifs de la communauté étudiante, la diminution de la pensée de groupe, l'augmentation de la performance, l'innovation ou l'amélioration de la capacité à interagir en contexte multiculturel. L'identification précoce permet d'attirer et de maintenir des talents diversifiés. La Faculté s'engage à favoriser des processus de recrutement équitables et exempts de biais inconscients et à offrir un contexte de travail plus attractif.

¹Conformément au plan d'action ÉDI universitaire, la faculté des sciences souhaite prioriser l'augmentation de la représentativité des femmes pour atteindre la cible de 20%. Cependant, la représentation de tous les groupes désignés et sous-représentés reste la priorité de la faculté et sera traitée dans l'axe 2.