

Équité, diversité et inclusion à la Faculté des sciences

RAPPORT n°1 – décembre 2020 - par Agathe Ri Allan (agathe.riallan@USherbrooke.ca), coordinatrice à l'équité, la diversité et l'inclusion

En juillet 2020, la Faculté des sciences a réalisé un sondage sur l'équité, la diversité et l'inclusion auprès de 3 groupe-cibles : la communauté étudiante, le corps professoral et le personnel (technique et professionnel). Le sondage révèle que les groupe-cibles (1) reconnaissent la nécessité d'augmenter la diversité facultaire; (2) ont des incompréhensions quant à l'équité; et (3) ressentent un sentiment d'inclusion positif dans l'ensemble.

Introduction

Le mouvement pour l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) dans les milieux universitaires s'est développé en réponse à diverses dynamiques. Tout d'abord, les jeunes générations d'étudiantes et d'étudiants arrivant à l'Université portent avec elles une ouverture à la diversité et à l'inclusion (Chastenay et Pagé, 2006). De plus, les universités – en tant que lieux de formation, d'innovation, d'avancement et de production des connaissances – servent directement au développement de la société en général. Afin d'être représentatives de l'ensemble de la société, les universités doivent incarner ces valeurs de diversité et d'inclusion et les exprimer à différents niveaux : auprès des directions, du personnel administratif ou encore de la communauté étudiante (CFSG, 2019). Les organismes subventionnaires de recherche ont également modifié leur barème pour inclure les valeurs d'ÉDI dans les conditions subséquentes à un financement de recherche, dans le but – entre autres – de redéfinir l'excellence en sciences, de favoriser l'innovation et la créativité scientifiques ainsi que la pertinence sociale des recherches (CRSNG, 2019).

Dans ce cadre, la Faculté des sciences de l'Université de Sherbrooke s'est engagée à offrir un environnement plus inclusif à sa communauté. Pour cela, un plan d'action en matière d'ÉDI a été mis en place, assorti d'une politique.

Pour compléter ce plan d'action, un sondage visant à brosser un premier portrait facultaire de la perception de l'ÉDI par sa communauté a été réalisé en juillet 2020. Cette activité sera d'ailleurs renouvelée chaque année. Le portrait issu du sondage a permis de mesurer qualitativement et quantitativement les perceptions de l'ÉDI à la Faculté.

Méthodologie

Le projet de sondage facultaire constitue une des actions prioritaires de la Faculté des sciences et a pour objectif principal de faire un premier état de la situation de l'ÉDI en sciences. Les questionnaires ont été créés par la *Chaire de recherche pour les femmes en sciences et en génie*, en collaboration avec la coordinatrice facultaire pour l'ÉDI.

Trois questionnaires différents ont été conçus, adaptés aux trois groupes cibles du sondage, à savoir la communauté étudiante, le corps professoral et le personnel (technique et professionnel). Les questions formulées ont permis de sonder les personnes participantes à la fois sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Enfin, le sondage a permis de récolter des données quantitatives et qualitatives. Ces dernières ont permis d'apporter des détails sur les différents contextes, en mesurant le bien-être ou en ciblant des besoins et difficultés précises (CFSG, 2020). La collecte de données s'est faite via l'envoi d'un courriel incluant le lien du sondage à remplir en ligne, sur la période du 23 juin au 21 juillet 2020. Au total, 366 réponses ont été enregistrées, tous groupes cibles confondus.

Résultats et discussion

Encourager la diversité

Dans chacun des questionnaires, la diversité était définie comme « un groupe d'individus qui possèdent des caractéristiques différentes par leur identité, leur origine géographique, culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, leur discipline, etc. ». (CFSG, 2019)

Tableau 1 : Taux de réponse au sondage en comparaison avec la composition de la Faculté des sciences

Groupe	Total sondage					Total Faculté					Taux de participation total (sur 100%)
	Total	H	F	Fluide, non binaire	Pas de réponse	Total	H	F	Fluide, non binaire	Pas de réponse	
Communauté étudiante	260	49.8 %	47.1 %	2.3 %	0.8 %	2330	61.0 %	39.0 %	n.d.	n.d.	11.2 %
Corps professoral	32	78.1 %	15.6 %	0 %	6.3 %	87	81.6 %	18.4 %	n.d.	n.d.	36.8 %
Personnel administratif	76	45.9 %	51.4 %	0 %	2.7 %	238	68.7 %	30.4 %	n.d.	0,9%	31.9 %

La perception à l'égard de la diversité se révèle positive et devrait être encouragée. Pour 37 % de la communauté étudiante, la représentativité de la diversité en sciences vacille de « moyenne » à « très mauvaise », alors que 63 % estiment qu'elle est « bonne » à « très bonne ». Les données qualitatives ont permis de préciser que c'est notamment au sein du corps professoral et des milieux de stage que la diversité devrait être encouragée selon les étudiantes et étudiants. Actuellement, 48 % d'entre elles déclarent ne pas avoir une personne modèle qui les inspire à la Faculté. Or, l'augmentation de la diversité permettrait – entre autres – de proposer des modèles diversifiés, aux personnes étudiantes, reconnus comme étant des sources de motivation, de rétention et d'inclusion en contexte universitaire (CFSG, 2019). L'augmentation de la diversité est également citée, par plusieurs personnes participantes, comme étant l'une des actions qui permettraient d'améliorer le climat d'apprentissage à la Faculté des sciences. En effet, il est reconnu que la diversité favorise un plus grand éventail de solutions, un développement de compétences accru et l'accroissement de l'innovation et de la diversité cognitive (CFSG, 2019). Finalement, la diversité permet également de favoriser la réussite scolaire et l'épanouissement des élèves susceptibles d'être exclus (OFDE, 2020).

Pour le corps professoral, la diversité a été mesurée selon deux axes : le premier cherchait à comprendre comment la diversité était favorisée par

les chercheuses et chercheurs dans le cadre de leur enseignement et de leur recherche. Le second axe cherchait quant à lui à mesurer le sentiment de diversité au sein même du corps professoral. Dans le premier axe, 65 % des personnes disent mettre des actions en place pour obtenir de la diversité dans leurs équipes, telles que l'utilisation d'un langage inclusif par près de 70 % d'entre eux ou encore une diffusion plus large des offres d'emplois. Cependant, 44 % ont l'impression que leur groupe de recherche est « moyennement » à « pas du tout » diversifié. Finalement, seulement 19 % des personnes répondantes déclarent mettre en place des mesures pour limiter l'impact des biais inconscients sur le recrutement notamment. Si une prise de conscience du manque de diversité est constatée, et que des efforts sont observés pour augmenter la diversité dans les équipes de recherche et d'enseignement, il apparaît important d'outiller les membres du corps professoral à la reconnaissance de leurs propres biais inconscients puisque l'on sait que ces derniers sont un des obstacles majeurs à la diversité des équipes (Girier, Lamouri et Pulido, 2020).

Dans le deuxième axe, 75 % des personnes répondantes estiment que la composition du corps professoral n'est pas diversifiée alors qu'un quart des membres estiment que ce n'est pas un problème et/ou n'ont pas observé le manque de diversité. Alors que les femmes représentent environ 43 % de la population active canadienne et québécoise (statistique Québec,

oct. 2020), elles représentent seulement 18 % du corps professoral de la Faculté des sciences.

Cette chute de la représentativité des femmes s’observe dans le milieu des sciences et du génie tout au long du parcours scolaire et universitaire. En effet, alors qu’elles représentent 50 % de la composition en

formation collégiale, la représentativité des femmes passe de 43 % au niveau du baccalauréat, à 41 % à la maîtrise et à 38 % au doctorat pour finir à moins de 20 % au poste de professeure (CFSG, 2019). Un besoin de sensibilisation et de formation tant sur les biais inconscients et que sur les bénéfices liés à la diversité en contexte universitaire semble être d’actualité.

Tableau 2 : Composition du corps professoral par rapport à la population québécoise (dec.2020)

Groupes	Hommes	Femmes	Non binaires	Minorités visibles	Autochtones	Personnes en situation de handicap
Facultés des sciences ¹	82,6%	17,4 %	<i>n.d</i>	9.6 %	0.3%	1.2%
Québec ²	49,5%	50,5%	<i>n.d</i>	9,4%	4,5%	16,1% ³

Enfin, au sein du personnel facultaire, 40 % des personnes estiment que leur milieu de travail est « moyennement » à « pas du tout » diversifié, contre 60 % qui pensent qu’il l’est « bien » voire « très bien ». En revanche, les données démontrent que la diversité de genre et de conditions physiques pourrait être améliorée à la Faculté, alors que la diversité ethnoculturelle semble représentative.

Aussi, 88 % des personnes répondantes déclarent comprendre bien – voire très bien – les avantages de l’équité, de la diversité et de l’inclusion dans un milieu de travail. Toutefois, 46 % des personnes déclarent ne pas être outillées pour intervenir en milieu culturel. Paradoxalement, 60 % des personnes déclarent ne pas souhaiter suivre une formation ÉDI en milieu de travail. Ces données contradictoires pourraient démontrer une incompréhension quant aux enjeux ÉDI et/ou un manque d’intérêt pour ces enjeux en milieu de travail. De plus, 89 % des personnes estiment mettre très souvent – voire toujours – en place toutes les conditions nécessaires pour minimiser l’impact de ses préjugés et de ses biais inconscients sur son travail. Or, plusieurs données qualitatives ont révélé des faiblesses dans l’intervention des personnes employées, notamment

auprès des étudiantes et étudiants internationaux. Cette observation a également été soulevée lors du groupe de discussion contre les inégalités raciales et culturelles en sciences (Statistique registraire, UdeS). Là aussi, un travail de sensibilisation et de formation aux enjeux liés à la diversité, telle que la communication interculturelle, en milieu de travail s’avérerait pertinent.

Améliorer la compréhension de l’équité

Dans les trois questionnaires, l’équité était définie comme « une approche visant à traiter chaque individu, chaque groupe de façon juste, en tenant compte de leurs caractéristiques particulières afin de les placer sur un plan d’égalité. Elle s’oppose à l’uniformité dans l’application systématique d’une norme sans tenir compte des différences et de la diversité de la société. Elle vise à s’assurer que tous obtiennent les mêmes résultats et aient droit aux mêmes avantages (égalité des chances). » (CFSG, 2019)

La communauté étudiante considère à 73 % que les mesures d’équité sont « bien » voire « très bien » appliquées à la Faculté des sciences. En revanche, les

¹ Statistique facultaire (H-F) et Statistique registraire UdeS, déc. 2020.

² Statistique Québec, déc. 2020.

³ Office des personnes handicapées du Québec, déc. 2021 ([en ligne](#))

données qualitatives recueillies démontrent une crainte de plusieurs personnes étudiantes envers les mesures d'équité qui créerait des inégalités entre elles, des occasions de triches, d'abus ou des avantages surdimensionnés pour d'autres. Cette crainte d'un groupe majoritaire envers des mesures d'équité au bénéfice des groupes minoritaires est en effet documentée, notamment depuis les débats sur les accommodements raisonnables dans les années 2000 (Chastenay et Pagé, 2006).

Bien que réellement, ces mesures aient vocation à être provisoires et à rétablir l'accès à l'égalité des chances et aux mêmes opportunités pour tous les groupes de la société, notamment ceux qui sont défavorisés historiquement et économiquement (femmes, personnes autochtones, minorités visibles ou encore les personnes vivant avec un handicap). Prendre le temps d'expliquer aux personnes étudiantes la nécessité et l'utilité de ces mesures pourrait apaiser ces craintes.

Pour le corps professoral, la mesure de l'équité s'est faite à un double niveau. Tout d'abord, l'application des mesures d'équité auprès des groupes d'enseignement ou de recherche est plutôt perçue positivement, mais des améliorations sont à apporter puisque plus de 65 % des personnes répondantes ont déclaré définir « souvent » à « toujours » des critères objectifs et une pondération avant d'évaluer les candidatures pour un poste hautement qualifié et/ou d'évaluer les travaux des étudiantes et étudiants, alors que 25 % déclarent ne « pas toujours » le faire. De même, 25 % des membres du corps professoral déclarent ne pas toujours mettre en place une démarche identique dans le recrutement du personnel hautement qualifié. Ce quart peut être révélateur d'une incompréhension envers l'utilité des mesures d'équité. En revanche, il faut également souligner que le support au recrutement apporté aux chercheuses et chercheurs peut être très inégal (ex. : présence d'une personne assistante de recherche). Ainsi, un appui supplémentaire en matière de recrutement pourrait permettre d'harmoniser les pratiques et de les rendre plus équitables et inclusives. Au sein même du corps professoral, un quart des personnes répondantes

(25 %) estiment que l'application des processus de promotion est « moyenne » voire « très mauvaise », ce qui révèle un besoin de transparence accrue dans les processus de promotion.

La perception de l'équité au sein du personnel semble partagée puisque 30 % des personnes répondantes perçoivent que les personnes sont traitées « moyennement » voir « pas du tout » de manière équitable et objective. Les données qualitatives révèlent que les faiblesses en matière d'équité seraient en lien avec l'équité entre les genres et sur le maintien de l'équité salariale.

Favoriser l'inclusion des minorités

Dans les trois questionnaires, l'inclusion a été définie comme la « mise en place d'un environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté, qui les accompagne et leur offre des mesures de soutien pour favoriser leur bien-être et leur accomplissement. C'est un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement pour les groupes désignés. » (CFSG, 2019)

Si l'inclusion est perçue de manière positive, des besoins en mentorat se sont révélés pour nos trois groupes consultés, et des difficultés particulières ont été soulevées pour les personnes étudiantes internationales.

Au sein de la communauté étudiante, le besoin d'inclusion des étudiantes et étudiants internationaux – présents particulièrement aux cycles supérieurs – est significatif. La communauté étudiante se sent généralement bien incluse à la Faculté, pour 83 % d'entre elles. En revanche, une minorité de 17 % de personnes ne se sent pas incluse. Les données qualitatives ont permis de révéler que cet enjeu est particulièrement vécu par les personnes étudiantes internationales :

« Il y a peu d'inclusion des étudiants étrangers. »

« Ma couleur de peau ou encore mon prénom laisse penser aux gens que je ne parle pas

français, ce qui est faux. Les personnes du département devraient suivre une formation d'inclusion. »

« J'ai la phobie de faire des oraux. Je sais que je vais être scruté, que mon accent va être analysé et que je vais être jugé par les autres étudiants. Ça m'angoisse beaucoup. »

« Je ne me sens jamais représentée, pas incluse et toujours différente. Cela me cause parfois de la fatigue et peut aller jusqu'à la dépression pendant certaines périodes. »

« Le climat individualiste, beaucoup trop axé sur les notes, les examens et les résultats sont des enjeux qui empêchent l'inclusion. Je pense à une situation en particulier où j'ai dû refuser de travailler avec une étudiante internationale, et en difficulté, parce que je savais que je n'aurais pas une aussi bonne note en travaillant avec elle. Ayant besoin d'une excellente moyenne pour obtenir une bourse de maîtrise, et déjà à la limite de ma capacité de travail dans tous mes cours, je ne pouvais pas me permettre de prendre le temps de collaborer avec elle, l'aider, et améliorer mes capacités de travail en équipe avec une personne différente. »

La mise en place de technique d'inclusion efficace, telle que le mentorat (Haeger et Fresquez, 2016) ou le jumelage interculturel (Carignant, Déraîche et Guillot, 2015), pourrait favoriser le sentiment d'inclusion des étudiantes et étudiants internationaux. La mise en place d'un jumelage interculturel entre personnes étudiantes a d'ailleurs été proposée par le groupe de discussion contre le racisme en sciences⁴. Certaines institutions l'ayant implantée (CAPRES, 2019) confirment d'ailleurs que c'est un moyen efficace de lutter contre l'exclusion des personnes.

Du côté du corps professoral, 90 % des personnes répondantes se sentent bien accueillies – voire très bien accueillies – dans leur département, ainsi que dans leur Faculté. En revanche, environ 20 %

des personnes répondantes se sentent moyennement valorisées et reconnues par leur département et par le vice-décanat. De plus, 6 % des personnes déclarent avoir demandé des mesures d'accommodements pour répondre à leurs besoins personnels en milieu de travail. Or, dans 67 % des cas, aucune mesure n'a été proposée. Enfin, 13 % des personnes répondantes ont l'impression d'avoir vécu du harcèlement au travail à la Faculté des sciences, et 9 % de la discrimination. Toujours en lien avec l'inclusion, le sondage révèle des besoins en termes de mentorat puisque 78 % des personnes répondantes ont déclaré ne pas avoir reçu l'assignation d'une ou un mentor alors même que plus de 62 % des personnes auraient souhaité en bénéficier. Ces données confirment un besoin en matière de mentorat, auquel le *Programme de mentorat des professeures et professeurs* universitaire, instauré en 2018, viendra répondre en partie. La possibilité d'un programme de mentorat facultaire – et complémentaire – pourrait être envisagée, eu égard les retombées positives du mentorat pour une meilleure inclusion des personnes (Pulido et Chouinard, 2019).

Quant au personnel, 88 % des personnes répondantes estiment se sentir bien accueillies, voire très bien accueillies, dans leur milieu de travail et 81 % des personnes se sentent bien, voire très bien, valorisées et reconnues par leurs collègues. En revanche, 19 % des personnes se sentent moyennement, voire pas du tout, reconnues et valorisées par leur personne supérieure. De même, 20 % des personnes déclarent ne pas être satisfaites de la façon dont elles ont été intégrées à leur milieu de travail. Ces données révèlent un besoin de renforcer le sentiment d'inclusion du personnel. On souligne également que 78 % des personnes répondantes n'ont pas reçu l'assignation d'une personne mentor à leur arrivée, bien que 54 % d'entre elles auraient souhaité en bénéficier afin de faciliter leur intégration. D'autant que pour les personnes ayant bénéficié du mentorat, celui-ci semble avoir été utile à plusieurs égards (à l'écoute, la recherche de solution, l'apprentissage plus

⁴ Voir annexe

rapide des bonnes pratiques et de l'environnement de travail).

Conclusion

Globalement, l'équité, la diversité et l'inclusion sont souvent perçues comme étant respectées et appliquées à la Faculté des sciences. En effet, les enjeux liés à l'ÉDI sont plutôt bien compris pour l'ensemble de nos publics cibles. Le sentiment d'inclusion et d'équité est présent pour la majorité des personnes. En revanche, on constate un consensus selon lequel la diversité devrait être favorisée davantage. À plusieurs reprises, l'expression d'une minorité a été constatée, notamment en ce qui a trait au sentiment d'inclusion. Bien que le sondage ne permette pas de colliger ces données, il convient de rester vigilant et d'entendre l'expression des minorités.

Les perceptions positives envers l'inclusion et l'équité pourraient également être révélatrices d'un manque de compréhension globale des enjeux qui y sont liés. Il convient d'y rester vigilant et de poursuivre la sensibilisation et la formation à ces égards, notamment pour ne pas favoriser le rejet de ces valeurs de la part de la communauté facultaire, si elles restaient incomprises.

Enfin, l'augmentation de la diversité doit se faire de concert avec le renforcement du sentiment d'inclusion des personnes. En effet, plusieurs institutions ou organisations qui ont augmenté rapidement la proportion de leur diversité au cours des dernières années se retrouvent avec des enjeux d'inclusion aujourd'hui. Le retard de la Faculté des sciences en matière de représentativité de la diversité lui permet d'avoir le recul nécessaire sur ces enjeux et de travailler, dès maintenant, à l'inclusion des personnes, en même temps que sur la diversité.

Recommandations générales

1. **Poursuivre la diversification de la population facultaire de concert avec le renforcement du sentiment d'inclusion**

2. **Expliquer la nécessité et les enjeux des mesures d'équité, notamment pour la communauté étudiante**
3. **Améliorer l'inclusion des étudiantes et étudiants internationaux**
4. **Multiplier les occasions de mentorat destinées aux trois groupes cibles sondés**

Bibliographie

1. B. Pulido et Y. Chouinard (2019), Mentorat dans un contexte d'équité, de diversité et d'inclusion, RIQEDI et Mentorat Québec
2. CAPRES (2019). *Étudiants internationaux en enseignement supérieur*. ([consulté en ligne](#))
3. Carignan, N., Deraïche, M. et Guillot, M.-C. (dir). (2015). *Jumelages interculturels. Communication, inclusion et intégration*. Québec, Québec: Presses de l'Université de Québec
4. Chaire pour les femmes en sciences et en génie (2019) *RAPPORT STATISTIQUE : Inscriptions des femmes en sciences et en génie au collégial et à l'université au Québec entre 2005 et 2019*, CFSG.
5. Chaire pour les femmes en sciences et en génie (2019), *Considération de l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche - Les femmes en sciences: Définir l'excellence*, Sherbrooke, CFSG.
6. Chaire pour les femmes en sciences et en génie (2019), *Pourquoi y a-t-il moins de femmes en sciences et en génie? Les femmes en sciences: Définir l'excellence*, Sherbrooke, CFSG.
7. Chaire pour les femmes en sciences et en génie (2020), *Collaborer pour une meilleure mixité en Génie à l'Université*, CFSG.
8. Chaire pour les femmes en sciences et en génie (2020), *Intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche*, CFSG.
9. CRSNG (2019), *Programme pilote Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada*. ([consulté en ligne](#))
10. D. GIRIER, J. LAMOURI et B. PULIDO (2020), *Biais inconscients et recrutement*. IVADO, HEC Montréal, Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique, UdeM et RIQEDI ([consulté en ligne](#))
11. Heather Haeger and Carla Fresquez (2016), *Mentoring for Inclusion: The Impact of Mentoring on Undergraduate Researchers in the Sciences*, CBE Life Sci Educ. 2016 Fall; 15(3): ar36.
12. Larochelle-Audet, J., Magnan, M.-O., Doré, E., Potvin, M., St-Vincent, L.-A., Gélinas-Proulx, A. et Amboulé-Abath, A. (2020). *Diriger et agir pour l'équité, l'inclusion et la justice sociale : boîte à outils pour les directions d'établissement d'enseignement*. Observatoire sur la formation à la diversité et l'équité.
13. Marie-Hélène Chastenay et Michel Pagé (2006), *L'ouverture à la diversité culturelle chez les jeunes collégiens québécois*, Webzine Vol. 13 no 46 ([consulté en ligne](#))
14. Statistique Canada, *Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées* (Québec) ([consulté en ligne](#))
15. Statistique Canada, *Tableaux de données, Recensement de 2016* (Québec) ([consulté en ligne](#))
16. Statistique Québec, *Résultats de l'Enquête sur la population active pour le Québec*, octobre 2020 ([consulté en ligne](#))
17. Statistiques UdeS (2020), *Faculté des sciences*, Bureau de la registraire
18. B. Pulido et Y. Chouinard (2019), Mentorat dans un contexte d'équité, de diversité et d'inclusion, RIQEDI et Mentorat Québec
19. CAPRES (2019). *Étudiants internationaux en enseignement supérieur*. ([consulté en ligne](#))
20. Carignan, N., Deraïche, M. et Guillot, M.-C. (dir). (2015). *Jumelages interculturels. Communication, inclusion et intégration*. Québec, Québec: Presses de l'Université de Québec
21. Chaire pour les femmes en sciences et en génie (2019) *RAPPORT STATISTIQUE : Inscriptions des femmes en sciences et en génie au collégial et à l'université au Québec entre 2005 et 2019*, CFSG.
22. Chaire pour les femmes en sciences et en génie (2019), *Considération de l'équité, la diversité et l'inclusion en recherche - Les femmes en sciences: Définir l'excellence*, Sherbrooke, CFSG.
23. Chaire pour les femmes en sciences et en génie (2019), *Pourquoi y a-t-il moins de femmes en sciences et en génie? Les femmes en sciences: Définir l'excellence*, Sherbrooke, CFSG.
24. Chaire pour les femmes en sciences et en génie (2020), *Collaborer pour une meilleure mixité en Génie à l'Université*, CFSG.
25. Chaire pour les femmes en sciences et en génie (2020), *Intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche*, CFSG.
26. CRSNG (2019), *Programme pilote Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada*. ([consulté en ligne](#))
27. D. GIRIER, J. LAMOURI et B. PULIDO (2020), *Biais inconscients et recrutement*. IVADO, HEC Montréal, Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'IA et du numérique, UdeM et RIQEDI ([consulté en ligne](#))

28. Heather Haeger and Carla Fresquez (2016), Mentoring for Inclusion: The Impact of Mentoring on Undergraduate Researchers in the Sciences, CBE Life Sci Educ. 2016 Fall; 15(3): ar36.
29. Larochelle-Audet, J., Magnan, M.-O., Doré, E., Potvin, M., St-Vincent, L.-A., Gélinas-Proulx, A. et Amboulé-Abath, A. (2020). *Diriger et agir pour l'équité, l'inclusion et la justice sociale : boîte à outils pour les directions d'établissement d'enseignement*. Observatoire sur la formation à la diversité et l'équité.
30. Marie-Hélène Chastenay et Michel Pagé (2006). *L'ouverture à la diversité culturelle chez les jeunes collégiens québécois*, Webzine Vol. 13 no 46 ([consulté en ligne](#))
31. Statistique Canada, *Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, moyennes mobiles de trois mois, données non désaisonnalisées* (Québec) ([consulté en ligne](#))
32. Statistique Canada, Tableaux de données, Recensement de 2016 (Québec) ([consulté en ligne](#))
33. Statistique Québec, *Résultats de l'Enquête sur la population active pour le Québec*, octobre 2020 ([consulté en ligne](#))
34. Statistiques UdeS (2020), *Faculté des sciences*, Bureau de la registraire

Annexe : Rapport de l'atelier contre les inégalités raciales et culturelles en sciences

La Faculté des sciences souhaite améliorer son environnement et répondre aux enjeux discriminatoires et racistes vécus en sciences. Pour cela, elle a organisé un premier **Atelier de discussion contre les inégalités raciales et culturelles en sciences**, le mardi 22 septembre dernier.

Cet atelier a réuni 13 personnes participantes formant un groupe diversifié, enthousiaste et réunissant à la fois des personnes étudiantes, des membres du personnel et du corps professoral. Coordonné par Agathe Riellan, animé par Guylaine Guay et la professeure Aïda Ouangraoua, les objectifs de cet atelier étaient de comprendre les manifestations des discriminations et des inégalités – notamment raciales et culturelles – à la Faculté des sciences et de libérer la parole autour d'expériences vécues (positives ou négatives) en lien avec des inégalités vécues. Pour beaucoup, le stress, la gêne, la honte, l'incertitude ou encore l'anxiété du début a laissé place progressivement à des discours touchants, sincères et parfois désolants.

Un « néo-racisme » confirmé en sciences

La Faculté ne représente qu'une des nombreuses sphères de la vie des personnes issues des groupes désignés, et pourtant les manifestations de ce que les spécialistes appellent le « néo-racisme »⁵ – plus insidieux, moins direct, plus difficile à dénoncer et fondé sur la culture plutôt que sur la race – se confirment en sciences également.

En effet, les manifestations du racisme et des inégalités culturelles vécues et révélées sont très diverses pour nos personnes participantes : allant d'un commentaire déplacé à l'insulte haineuse; de la curiosité embarrassante à la catégorisation systématique. Au nombre des comportements déplaisants recensés, on compte ce besoin de toujours contester les origines de l'autre, de critiquer son niveau d'adaptation au pays, de comparer les cultures, de taire l'accent par l'anglais ou de déformer le nom d'autrui par paresse langagière. La plupart des faits révélés par nos personnes participantes l'ont été dans le cas d'interactions avec des membres du personnel facultaire et/ou des membres du corps professoral, moins qu'entre personnes étudiantes elles-mêmes. Cependant, les participantes et participants à l'atelier ont démontré une réelle motivation à la recherche de solutions et ont identifié des recommandations.

Recommandations pour un environnement plus inclusif

- Créer un programme de parrainage pour l'adaptation des personnes étudiantes internationales
- Vulgariser et diffuser à toute la communauté les initiatives liées à l'ÉDI
- Pérenniser le groupe de discussion afin de se sentir écoutés et entendus
- Créer des locaux multifonctionnels pour les personnes étudiantes internationales
- Accroître la représentation de la diversité, notamment au sein du corps professoral
- Former la communauté à (1) lutte contre les micro-agressions et (2) savoir y répondre

Face à la motivation du groupe à proposer des solutions concrètes, un second atelier a eu lieu le mardi 13 octobre 2020. L'objectif était d'approfondir les solutions proposées préalablement, telles que la création de trios multiculturels pour favoriser l'inclusion des personnes, mais aussi du besoin de pérenniser ce groupe de discussion, qui souhaite être une tribune ouverte à tous et toutes.

Résumé du groupe de discussion contre les inégalités raciales et culturelles en sciences :

- Ouvert à toutes et tous (communauté étudiante, personnel facultaire, corps professoral, etc.)
- Trois rencontres par session
- Un thème de discussion abordé à chaque rencontre
- Un espace de dialogue ouvert sur les enjeux vécus
- Des formations pour mieux s'outiller à répondre aux enjeux identifiés

⁵ Rivera, A., « Néoracisme », in. Gallissot R, Kilani M., Rivera A., L'imbraglio ethnique en quatorze mots clés. Lausanne, Payot, 1999, pp. 209-226.