

INTRODUCTION À L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET EN RECHERCHE :

LES AVANTAGES POTENTIELS DE LA DIVERSITÉ EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET EN RECHERCHE

QUELS SONT LES AVANTAGES POTENTIELS DE LA DIVERSITÉ EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET EN RECHERCHE?

1. La présence de modèles
2. Un large éventail de préoccupations
3. Un recrutement diversifié d'étudiantes et d'étudiants
4. Le développement des compétences des étudiantes et étudiants
5. Un plus grand éventail d'outils pour la résolution de problèmes et l'élaboration de prédictions
6. Une amélioration de la capacité à interagir
7. Une diminution du risque de pensée de groupe
8. Une augmentation de la performance
9. Un accroissement de l'innovation

MALGRÉ TOUS LES AVANTAGES POTENTIELS, LA DIVERSITÉ PEUT AUSSI AMENER DES DÉFIS QUE NOUS NE POUVONS PAS NÉGLIGER.

QU'EST-CE QUE L'ON DOIT RETENIR?

POUR TIRER PROFIT DE LA DIVERSITÉ, IL FAUT S'ATTARDER À L'INCLUSION ET À L'ÉQUITÉ.

L'équité, la diversité et l'inclusion ne peuvent pas se définir seulement par des statistiques (par ex. : le pourcentage de professeures en génie). Il faut également s'attarder à la question du **climat, du bien-être, de la sécurisation culturelle, de la contribution, de la progression, etc.** Pour tirer profit de la diversité, il importe d'utiliser des « leviers » associés à la diversité comme l'éducation, le développement et l'application de politiques, la création de milieux plus inclusifs, etc.

SHARI GRAYDON RAPPORTE UN EXEMPLE RÉVÉLATEUR POUR DÉMONTRER L'IMPORTANCE DE LA PRÉSENCE DE MODÈLES!

Vigdis Finnbogadóttir a été présidente d'Islande de 1980 à 1996. Un jour de sa dernière année de présidence, elle regardait les nouvelles à la télévision avec son petit-fils. On y présentait les candidats à la présidence. Et, son petit-fils s'exclama :

Mais Grand-mère, ils ne peuvent pas être présidents; ils sont des hommes!

Son petit-fils avait associé la présidence à une femme puisque c'est tout ce qu'il connaissait. Dans ce sens, la présence de modèles permet à certains groupes d'étudiantes et d'étudiants de se projeter, de voir que c'est possible.

DÉVELOPPER L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET EN RECHERCHE EST ESSENTIEL AUJOURD'HUI AFIN QUE LES CITOYENNES ET LES CITOYENS PUISSENT CONTRIBUER À BÂTIR UN ÉCOSYSTÈME DANS NOS INSTITUTIONS, PUIS UNE SOCIÉTÉ PLUS OUVERTE, PLUS CRÉATIVE, PLUS FÉCONDE ET PLUS REPRÉSENTATIVE.

QUELS SONT LES DÉFIS POTENTIELS DE LA DIVERSITÉ EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET EN RECHERCHE?

1. La présence de difficultés personnelles
2. La présence de problèmes de communication
3. La présence de difficultés associées aux préférences fondamentales et instrumentales
4. Le besoin d'une masse critique



QUELQUES 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*. Repéré à : <https://www.aaup.org/NR/rdonlyres/97003B7B-055F-4318-B14A-5336321FB742/0/DIVREP.PDF>
- Apfelbaum, E.P., Phillips, K.W. et Richeson, J.A. (2014) Rethinking the baseline in diversity research: Should we be explaining the effects of homogeneity? *Perspect Psychol Sci*, 9(3), 235-44. <https://doi.org/10.1177%2F1745691614527466>
- Bear, J. B. et Woolley, A. W. (2011). The role of gender in team collaboration and performance. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 146-153. <https://doi.org/10.1179/030801811X13013181961473>
- Bédard, L., Déziel, J. et Lamarche, L. (2006) Introduction à la psychologie sociale : vivre, penser et agir avec les autres (2e éd.). Montréal, Québec : Pearson.
- Bohnet, I. (2016). *What works : Gender equality by design*. Cambridge, Massachusetts : The Belknap Press of Harvard University Press.
- 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), 149-60. <https://doi.org/10.5172/imp.2013.15.2.149>
- Fox, M.F. (2003). Gender, faculty, and doctoral education in science and engineering. Dans L.S. Horning (dir.), *Equal Rites, Unequal Outcomes. Innovations in Science Education and Technology* (vol. 15, p. 91-109). Dordrecht : Springer Netherlands. Repéré à : http://www.springerlink.com/index/10.1007/978-94-010-0007-9_5
- Graydon, S. (2016). *OMG! What if I really am the best person : The top 7 reasons women should speak Up*. Canada.
- Gurin, P. (1999). The compelling need for diversity in education. *Expert Reports in Defense of the University of Michigan*, 32(2), 36-62.
- Hunt, V., Layton, D. et Prince, S. (2015). *Why diversity matters*. McKinsey & Company. Repéré à : <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>
- Jacobi, T. et Schweers, D. (2017). *Justice, interrupted: The effect of gender, ideology and seniority at supreme court oral arguments*. Rochester, NY : Social Science Research Network. Repéré à : <https://papers.ssrn.com/abstract=2933016>
- Jacquinet, P. (2009). Les employés handicapés en France : leçons d'intégration. *Gestion*, 34(3), 116-27. Repéré à : <https://www.cairn.info/revue-gestion-2009-3-page-116.htm>
- Liefooghe, C. (2010). Économie créative et développement des territoires : enjeux et perspectives de recherche. *Innovations*, 31(1), 181-97. Repéré à : <https://www.cairn.info/revue-innovations-2010-1-page-181.htm>
- Page, S.E. (2007). *The difference : How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies*. Princeton, New Jersey : Princeton University Press.

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce projet a été rendue possible grâce à nos partenaires : le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), le Fonds de recherche du Québec – Nature et technologie (FRQNT), le Secrétariat à la condition féminine (SCF) et l'Université de Sherbrooke.

Québec Science (2019). *Entrevue avec Isabelle Desgagné-Penix, biochimiste d'origine innue* [Vidéo en ligne]. 20% : un balado où des femmes en science et en techno se racontent. Repéré à : <https://www.quebecscience.qc.ca/balados/20-pourcent/>

Richard, O.C. (2000). Racial diversity, business strategy, and firm performance: A resource-based view. *Academy of Management Journal*. 43(2), 164-77. <https://doi.org/10.5465/1556374>

Sommers, S.R. (2006) On racial diversity and group decision making: Identifying multiple effects of racial composition on jury deliberations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(4), 597-612. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.90.4.597>

Tadmor, C. T., Satterstrom, P., Jang, S. et Polzer, J. T. (2012). Beyond individual creativity: The superadditive benefits of multicultural experience for collective creativity in culturally diverse teams. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 43(3), 384-392. <https://doi.org/10.1177/0022022111435259>

Torchia, M., Calabrò, A. et Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 299-317. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0815-z>

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), 139-68. Repéré à : https://pdfs.semanticscholar.org/3202/76e31dc8a9db88372b2491e6ac8ab0381d8e.pdf?_ga=2.186062569.137655584.1562600946-250170571.1562600946

Université de Sherbrooke (2019, 20 février). *La grande université humaine* [Vidéo en ligne]. Repéré à : <https://www.youtube.com/watch?v=mbkl4qu4uQ4>

À PROPOS DE LA CHAIRE POUR LES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE AU QUÉBEC

La Chaire pour les femmes en sciences et en génie (CFSG) au Québec a pour objectif global d'accroître la représentation féminine en sciences et en génie (SG). Pour ce faire, deux volets sont développés afin d'atteindre les objectifs du Programme de chaires du CRSNG, soit un volet **d'activités** et un volet de **recherche**.

L'objectif général du volet **d'activités** est de faire tomber les barrières, souvent inconscientes et involontaires, qui se dressent devant les filles et les femmes à différents moments de leur vie et qui limitent leur accès à une carrière heureuse en SG.

L'objectif général du volet de **recherche** est d'étudier l'état de la situation des femmes en SG au Québec, puis d'évaluer des solutions pour favoriser leur progression dans ces domaines.

Pour les activités et les recherches proposées d'ici la fin du 1er mandat, la CFSG au Québec poursuivra les objectifs spécifiques suivants :

1. **Démystifier** les SG;
2. **Faire connaître** la portée sociale des carrières en SG;
3. **Présenter des modèles** de femmes qui œuvrent en SG pour contrer les stéréotypes;
4. **Outils** les femmes qui ont choisi de faire carrière en SG et sensibiliser leur milieu;
5. **Soutenir** les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire en science et technologie (ST);
6. **Comprendre et faire état de la situation** des femmes en SG au Québec;
7. **Développer des stratégies** de recrutement et de rétention d'étudiantes et de femmes professeures en SG.

Avec la participation financière de

