

LES PRINCIPAUX CONCEPTS

DIVERSITÉ

La diversité fait référence à un groupe d'individus qui **possèdent des caractéristiques différentes** par leur identité, origine géographique, culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, leur discipline, etc.

GROUPES DÉSIGNÉS

Les groupes désignés représentent des groupes de personnes marginalisées qui font face à des obstacles persistants en matière d'emploi. Au Canada, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* désigne quatre groupes :

- **Les femmes** : Toute personne qui s'identifie comme une femme;
- **Les peuples autochtones** : Un Autochtone est toute personne faisant partie du groupe des Indiens de l'Amérique du Nord ou de Premières nations, ou un Métis ou Inuit. Les termes « Indiens de l'Amérique du Nord » et « Premières nations » signifient les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits et les Indiens couverts par traités;
- **Les personnes ayant un handicap** : Une personne ayant un handicap est une personne qui a une déficience durable ou récurrente soit de sa capacité physique, mentale ou sensorielle, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage.
- **Les minorités visibles** : Un membre de minorité visible au Canada est une personne (autre qu'un Autochtone défini ci-dessus) qui n'a pas la peau blanche, peu importe son lieu de naissance. Au Québec, la *Charte des droits et libertés de la personne* stipule qu'il y a aussi les minorités ethniques qui sont les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais.



SAVIEZ-VOUS QUE ...

... la notion de groupes désignés est une **notion collective**? Elle réfère aux difficultés rencontrées collectivement par un groupe.

QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE ÉGALITÉ ET ÉQUITÉ?

INTERSECTIONNALITÉ

L'intersectionnalité fait référence aux désavantages historiques multiples. Elle renvoie au croisement, à l'intersection, entre les groupes désignés : par exemple, être une femme appartenant à une minorité visible.

PRÉJUGÉS INCONSCIENTS

Un préjugé inconscient [ou involontaire] est une attitude implicite, un stéréotype, une motivation ou une présomption qui peut surgir dans l'esprit d'une personne à son insu, d'une façon qui échappe à son contrôle et à sa volonté. Les préjugés inconscients peuvent mener à de la discrimination directe, indirecte ou systémique. Les groupes désignés sont souvent victimes de préjugés inconscients.

QUELQUES DÉFINITIONS ...

INCLUSION

L'inclusion fait référence à l'action de mettre en place 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. Voici quelques exemples :

- La mise en place de rampes pour les personnes en fauteuil roulant;
- La désignation non genrée de toilettes, accessibles à toutes les personnes, peu importe le genre auquel elles s'identifient ou ne s'identifient pas;
- La mise en place de stratégies soutenant le recrutement ou la progression en emploi des personnes appartenant à des groupes désignés;
- La mise en place d'horaires flexibles qui aident les parents ou les proches aidants;
- La révision des horaires d'activités sociales ou de formations en soirée ou la fin de semaine pour permettre la participation des parents ou des proches aidants;
- L'adoption d'une approche pédagogique inclusive en offrant aux clientèles étudiantes ayant des difficultés plus de temps pour réaliser une épreuve;
- L'installation de réfrigérateurs dans les milieux de travail ou d'étude pour les mères qui allaitent et veulent conserver leur lait;
- La création d'espaces pour la prière.

ÉGALITÉ

L'égalité signifie que chaque personne a accès aux mêmes chances. Toutefois, le chemin pour accéder à ces chances n'est pas le même pour tous. Par exemple, les membres des GD rencontrent collectivement davantage d'obstacles systémiques.



ÉQUITÉ

L'équité désigne une démarche pour corriger les désavantages historiques existant entre des groupes. Elle se décrit aussi comme une approche visant à traiter chaque personne de façon juste, en tenant compte de sa situation particulière et en éliminant les obstacles systémiques.

ÉGALITÉ ET ÉQUITÉ NE SONT PAS DES SYNONYMES

QUELQUES RÉFÉRENCES ...

Chaires de recherche du Canada (CRC). (2018a). *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion*. Gouvernement du Canada. Repéré à : http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/action_plan-plan_action-fra.aspx

Chaires de recherche du Canada (CRC). (2018b). *Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs* [Vidéo en ligne]. Module de formation portant sur les préjugés involontaires. Repéré à : <http://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.aspx>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (2018). *Les formes de discrimination*. Guide virtuel - Traitement d'une demande d'accommodement. Repéré à : <http://www.cdpedj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html>

Condition féminine Canada. (2018). *Introduction à l'ACS+*. Repéré à : http://swc-cfc.gc.ca/gba-acsc/course-cours-2017/fra/global/glossary_glossaire.html#E

Conseil des académies canadiennes. (2012). *Renforcer la capacité de recherche au Canada la dimension de genre*. Rapport du comité d'experts sur les femmes dans la recherche universitaire, Ottawa. Repéré à : <http://www.deslibris.ca/ID/235230>

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie au Canada (CRSNG). (2019). *Dimensions : équité, diversité et inclusion Canada*. Repéré à : http://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/Dimensions_Dimensions_fra.asp

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG). (2017a). *Énoncé sur l'équité, la diversité et l'excellence dans la recherche en sciences naturelles et en génie*. Repéré à : http://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/Politiques-Politiques/Wpolicy-Fpolitique_fra.asp

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG). (2017b). *Les femmes en sciences et en génie au Canada*. Division de la planification et de la politique organisationnelles. Repéré à : http://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/Reports-Rapports/WISE2017_f.pdf

Éditeur officiel du Québec (2019). *Charte des droits et libertés de la personne*. Repéré à : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12>

Emploi et développement social Canada (2011). *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi*. Programme du travail, Bibliothèque numérique canadienne (Firme). Repéré à : <http://www.deslibris.ca/ID/245232>

Gouvernement du Canada (2016). *Équité en matière d'emploi*. Repéré à : <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/emplois/services/emplois-gc/equite-matiere-emploi.html>

Gouvernement du Québec (2019). *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Repéré à : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/A-2.01>

Groupe Conseil Continuum (2005). *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*. Repéré à : http://www.emploi-quebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/06_emp_guidediversite.pdf

Hannay, C. (2017). Ottawa to universities: Improve diversity or lose research chair funds. *The Globe and Mail*. Repéré à : <https://www.theglobeandmail.com/news/politics/ottawa-to-pull-research-chair-funding-unless-diversity-issue-addressed-at-universities/article34905004/>

Hewitt, T. (2017). *Lettre ouverte de la part du Programme des chaires de recherche du Canada à l'intention des recteurs des universités*. Repéré sur le site des Chaires de recherche du Canada (CRC) : http://www.chairs-chaire.gc.ca/whats_new-quoi_de_neuf/2017/letter_to_presidents-lettre_aux_presidents-fra.aspx

Mining Industry Human Resources Council (MIHR) (s.d.). *Vaincre les obstacles systémiques en matière d'équité entre les sexes dans l'industrie minière*. Repéré à : https://www.mihrc.ca/pdf/publications/Addressing-Systemic-Barriers_FR.pdf

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). (2005). *La convention de 2005 sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles*. Paris, France : UNESCO Publishing. Repéré à : https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/2913_16_passport_web_f.pdf

Quirion, R. (2019). *Équité, diversité et inclusion : les fondations d'un changement de culture en recherche*. Repéré sur le site de l'Acfas : <https://www.acfas.ca/publications/decouvrir/2019/02/equite-diversite-inclusion>

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.

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.

Avec la participation financière de

