

## **Orientation de la Faculté des sciences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion**

La Faculté des sciences de l'UQAM désire se doter de lignes directrices pour accroître la diversité et favoriser l'intégration des personnes présentes sur le campus universitaire, de façon à ce que sa communauté reflète la richesse de notre société. Le document présent vise notamment les environnements de travail en recherche.

### **Qu'est-ce que l'équité, la diversité et l'inclusion ?**

*Définitions proposées pour le concours Regroupements stratégiques du FRQNT tenu en 2018 :*

- **Équité** : élimination des obstacles et des préjugés systémiques, de sorte que toutes les personnes jouissent du même accès aux programmes, et en tirent les mêmes bénéfices.
- **Diversité** : différences en matière de race, de couleur, de lieu d'origine, de religion, de statut d'autochtone, de statut d'immigrant, d'origine ethnique, d'aptitudes, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'âge.
- **Inclusion** : mise en place de conditions appropriées pour que chaque personne puisse atteindre son plein potentiel, sans être entravée par des pratiques ou environnements inéquitables. Les personnes doivent être et se sentir valorisées, respectées et soutenues de manière équitable; l'inclusion vise à favoriser l'équité.

### **Énoncé de valeurs et d'engagement à la Faculté des sciences**

De pair avec les organismes de financement de la recherche, la Faculté des sciences considère que l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) enrichissent les milieux scientifiques de recherche, et améliorent la qualité, la pertinence ainsi que les retombées pour la société des travaux de recherche.

La Faculté des sciences désire faciliter l'intégration des personnes issues de groupes sous-représentés ou désavantagés, afin qu'elles puissent atteindre leurs objectifs d'apprentissage, d'enseignement et de recherche. La Faculté des sciences souhaite ainsi donner la chance à tous les membres de sa communauté universitaire de saisir les occasions qui se présentent dans les milieux scientifiques et académiques.

La Faculté des sciences s'efforce également de favoriser la mise en place ou le maintien de milieux de vie accueillants, stimulants et sécuritaires. Dans cette optique, la Faculté des sciences dénonce les incivilités, le harcèlement et la violence (physique ou verbale) sur le campus universitaire et en dehors de celui-ci.

### **Cibles et impacts attendus**

Pour obtenir des résultats concrets, il est essentiel d'aplanir les **obstacles systémiques**, notamment ceux qui touchent les groupes sous-représentés ou désavantagés, comme les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés, ainsi que les personnes ayant diverses identités de genre ou expressions de genre. Seul un effort concerté et soutenu permettra de diversifier les groupes présents sur le campus. Il est important d'attirer, de maintenir en poste et de soutenir les

membres de ces groupes diversifiés sur le campus. La mise en place d'une culture organisationnelle qui favorise la rétention en poste des personnes désavantagées ou en situation précaire constitue un objectif important au sein de la Faculté des sciences.

La mise en place et le maintien de milieux de travail inclusifs sont des défis constants. Plusieurs comportements sont contraires à la création d'un environnement de vie sécuritaire et accueillant. Les incivilités, le harcèlement et la violence (verbale ou non verbale), notamment la violence à caractère sexuel, sont inacceptables. Il incombe à chaque membre de la communauté universitaire d'identifier et de dénoncer ces comportements.

Pouvant être considérés comme une forme de harcèlement, les **microagressions** sont des messages subtils et désobligeants qui, aggravées au fil du temps par la répétition quotidienne, peuvent avoir des effets dévastateurs. Tous les membres de la communauté universitaire ont la responsabilité de prendre conscience des microagressions et de leur impact sur le milieu universitaire.

Les **biais inconscients** constituent un obstacle majeur à un effort de diversification car ils influencent nos choix dans le recrutement de personnel et contribuent à maintenir un *statu quo*. Par biais inconscients, ou préjugés involontaires, on entend la tendance, naturelle et non consciente, à être confortable avec les personnes auxquelles nous nous identifions facilement, ce qui a pour effet de limiter nos choix à ce qui nous est familier. Il est primordial de réaliser l'existence de ces biais afin d'effectuer une évaluation réellement objective du mérite des dossiers, particulièrement lors du recrutement de personnel.

### Vers des actions concrètes

L'adhésion de l'UQAM à la [charte Dimensions](#) s'inscrit dans un effort de transformation du milieu postsecondaire pour accroître l'équité, la diversité et l'inclusion, et contribuer à un changement profond de culture au sein de l'écosystème de la recherche.

Ces actions concrètes, mesurables et durables auront pour but de contrer les obstacles systémiques, préjugés explicites ou inconscients et les iniquités qui peuvent toucher les personnes appartenant à un groupe sous-représenté ou désavantagé. Elles viseront aussi l'identification des problèmes rencontrés par la communauté.

Un questionnaire d'auto-déclaration confidentiel, permettant au personnel enseignant et administratif de déclarer à quel(s) groupe(s) les répondants s'identifient, sera lancé sous peu dans le cadre des obligations légales de l'UQAM. Cette initiative permettra de dresser un état des lieux à jour du personnel enseignant (professeurs-es et chargé-es de cours) et administratif, afin d'identifier les groupes sous-représentés et d'orienter les actions subséquentes à entreprendre vis-à-vis du recrutement.

#### - Actions pilotées par le décanat de la Faculté des sciences :

- Mettre à la disposition de sa communauté, sur le site internet de la Faculté des sciences, une trousse EDI qui contient les informations suivantes :
  - Personnes contact en matière d'EDI à l'UQAM,
  - Définitions et sources d'information en matière d'EDI,
  - Suggestions de mesures concrètes aux niveaux des laboratoires de recherche (voir ici-bas),

- Calendrier d'événements pertinents (p. ex. ateliers de sensibilisation, conférences sur les milieux de travail, etc.),
- Liens vers des modules d'autoformation, tels que :
  - [Éducation inclusive](#) (réseau de l'UQ),
  - [Préjugés involontaires](#) (gouvernement du Canada),
  - « [Harvard Implicit Association Test](#) » (en anglais seulement);
- Sensibilisation des personnes qui effectuent le recrutement à leurs propres biais inconscients.

- Exemples d'actions suggérées aux laboratoires de recherche :

- Former le personnel de recherche envers les biais inconscients;
- Sensibiliser les gestionnaires de recherche à leur responsabilité d'offrir un environnement de travail inclusif;
- Encourager les candidatures provenant des communautés sous-représentées aux offres de postes disponibles en assurant une large diffusion des offres de postes, notamment auprès de ces communautés;
- Appuyer le personnel de recherche dans sa participation à des activités liées à l'EDI.

Document produit le 3 février 2020