ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (ÉDI) :

Analyse de la situation actuelle au sein du regroupement stratégique CentrEau

Portrait de la perception des membres : enjeux liés à l'ÉDI en milieu académique dans le secteur de l'eau au Québec (étude de cas)

Auteures : Caroline Bergevin et Françoise Bichai

Juin 2021

Sommaire exécutif

Contexte de la recherche

Afin de développer une stratégie sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI), CentrEau a sondé ses membres à l'hiver 2020-2021 afin de dresser un portrait de la perception des enjeux liés à l'ÉDI au sein du regroupement.

Faits saillants

- **87** personnes ont répondu au sondage, soit **20 %** du **bassin de membres** du regroupement.
- **80 %** des personnes répondantes considèrent important ou très **important de créer une Stratégie ÉDI**.
- **78 %** des personnes répondantes se sentent **incluses** dans leur milieu académique.
- **96 %** des personnes répondantes n'appartenant à aucun groupe sous-représenté se sentent très **bien incluses** (83 %) ou bien incluses (13 %) et 0 % a indiqué se sentir peu inclus (4 % modérément inclus). Par contraste, chez les groupes sous-représentés, **22 %** des femmes, **50 %** des membres de groupes linguistiques sous-représentés et **64 %** des membres de groupes racisés se sentent peu ou modérément incluses.
- **93 %** des personnes répondantes du sondage faisant partie de groupes racisés sous-représentés perçoivent que leur appartenance à ce groupe a un impact sur leur **sentiment d'injustice** en milieu de travail, ce qui est également rapporté par **90 %** des personnes appartenant à un groupe linguistique sous-représenté, **75 %** pour la communauté LGBTQ2S+, **72 %** pour les femmes et **77 %** pour les groupes culturels.
- **Plus de la moitié** des personnes répondantes s'identifiant à un groupe sous-représenté perçoit un impact de cette appartenance sur leur **degré de confiance ou de confort** à s'exprimer au sein d'un groupe de travail.
- **64 %** de toutes les femmes répondantes **ayant eu des enfants** ont déjà été désavantagées par les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique, comparé à **30 %** pour les hommes.
- En contexte de la COVID-19, seulement **14 %** des femmes ayant des enfants ne se sont jamais senties **désavantagées par les pratiques institutionnelles** en place en milieu académique en raison de leurs responsabilités familiales, contre **62 %** des hommes ayant des enfants. Hors pandémie, ce pourcentage était de 36 % chez les femmes alors qu'il n'a pas varié pour les hommes.

Enjeux les plus importants

Aux yeux des personnes répondantes (en ordre d'importance, selon les réponses aux questions ouvertes), les enjeux d'ÉDI les plus importants sont :

- Congé parental, obligations familiales et conciliation travail-famille (23 mentions);
- Accès aux opportunités, aux bourses et critères de demande de subvention (11 mentions);
- Racisme, discrimination et harcèlement (11 mentions);
- Barrières linguistiques et difficulté de communication dans les activités (9 mentions);
- Sous-représentation (8 mentions);
- Égalité des sexes et biais inconscients par les pairs masculins (8 mentions);
- Surmenage/pression de performance (7 mentions);
- Conditions de travail en général dans le milieu académique (4 mentions).

Conclusion

L'analyse de la situation actuelle de l'ÉDI au sein du regroupement CentrEau confirme qu'il est nécessaire de mettre en place une stratégie ÉDI à l'image de la communauté CentrEau, et ce, afin de diminuer le sentiment d'être désavantagés de la part de certains groupes dans leur milieu académique. Une telle stratégie contribuera à améliorer le sentiment d'équité et d'inclusion au sein de la communauté CentrEau, ainsi qu'à valoriser la diversité au sein du regroupement.

Remerciements

Merci à tous les membres du comité ÉDI de CentrEau: Alexandre Cabral, Rimeh Daghrir, Dominic Frigon, Raja Kammoun et Flavia Visentin; à Marie-José Naud, conseillère ÉDI à l'Université Laval, à Maxine Dandois-Fafard ainsi qu'à Peter Vanrolleghem pour votre implication dans ce projet.

Finalement, CentrEau remercie sincèrement toutes les personnes membres du regroupement qui ont pris le temps de répondre au sondage sur l'ÉDI. Vos réponses ont permis d'identifier d'importantes problématiques reliées à l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) qui sont encore présentes aujourd'hui au sein du milieu académique, dans le secteur de l'eau.

Votre contribution marque une première étape vers des solutions concrètes afin de rendre le milieu de la recherche sur l'eau plus équitable, diversifié et inclusif.

Table des matières

Situation actuelle du regroupement CentrEau en ÉDI 1

1. Contexte du sondage 1

1.1 Échantillonnage 1

1.2 Profil des personnes répondantes 1

1.3 Opinion des personnes répondantes sur l'ÉDI 3

2. Analyse des données quantitatives sur les sentiments d'inclusion, d'injustice ou de confort des personnes répondantes en milieu académique 4

2.1 Le sentiment d'inclusion 4

2.2 Le sentiment d'injustice 7

2.3 Le sentiment de confiance ou de confort à s'exprimer dans un groupe de travail 7

2.4 Perception des structures et pratiques institutionnelles en milieu académique selon la situation familiale 8

3. Discussion : analyse des données qualitatives concernant les enjeux et les stratégies en ÉDI 12

4. Conclusion 15

Annexe A – Tableaux des résultats de l'analyse quantitative des réponses au sondage (questions à choix multiples) 16

Annexe B – Tableaux des résultats de l'analyse qualitative des réponses au sondage (questions ouvertes) 20

Annexe C – Questionnaire du sondage 24

Liste des tableaux

Tableau 1 - Les thèmes les plus nommés par les personnes répondantes du sondage aux questions ouverte 13
Tableau 2 - Synthèse des réponses qualitatives aux questions ouvertes : Thématiques à aborder en priorité dans l'ÉDI en fonction des groupes sous-représentés et identification des enjeux et des stratégies proposées par les répondant(e)s 14
Tableau A.1 - Le sentiment d'inclusion en fonction de l'occupation 16
Tableau A.2 - Le sentiment d'inclusion des répondant(e)s en fonction de leur appartenance à un ou des groupe(s) sous-représenté(s) 16
Tableau A.3 - L'impact de l'appartenance à l'un des groupes sous-représentés et le degré d'inclusion dans le milieu de travail 16
Tableau A.4 - L'impact de l'appartenance à l'un des groupes sous-représentés et le sentiment d'injustice dans le milieu de travail (académique) 17
Tableau A.5 – Le sentiment de confort/confiance en milieu e travail en fonction de l'appartenance à un groupe sous-représenté (pourcentage des répondant(e)s) 17
Tableau A.6 - Perception des femmes ayant eu des enfants sur le fait que les structures/pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique les ont déjà désavantagées, hors du contexte de la COVID-19 (en pourcentage) 17
Tableau A.7 - Perception des hommes ayant eu des enfants sur le fait que les structures/pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique les ont déjà désavantagées (en pourcentage (%)). 18
Tableau A.8 - Perception des femmes ayant des enfants sur le fait que les structures/pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique les ont déjà désavantagés dans le contexte de la COVID-19 (en % de répondant) 18
Tableau A.9 - Perception des hommes ayant eu un congé de paternité sur le fait que les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique les ont déjà désavantagés en contexte de la COVID-19 18
A.10
Tableau A.11 - Situations vécues par les hommes qui ont été désavantagés par les structures/pratiques institutionnelles en place dans leur milieu académique en raison de leurs responsabilités familiales 19
Tableau B.1 - Synthèse quantitative des données qualitatives des réponses concernant les stratégies, les enjeux, les groupes et les thématiques prioritaires en ÉDI (en pourcentage (%)) 20
Tableau B.2 - Synthèse des réponses concernant l'enjeu de l'ÉDI à prioriser selon les personnes répondantes (74 réponses) 20
Tableau B.3 - Synthèse des réponses concernant l'enjeu de l'ÉDI à prioriser selon les personnes répondantes en fonction des trois dimensions principales de l'ÉDI 22
Tableau B.4 - Synthèse des réponses au sujet du sentiment des personnes répondantes d'avoir déjà été désavantagées par les structures ou pratiques institutionnelles en place dans leur milieu académique (65 réponses) 23

Liste des figures

Figure A – Occupation des personnes répondantes 2
Figure B - Lieu de naissance des personnes répondantes..... 2
Figure C - Appartenance à un groupe sous-représenté 3
Figure D - Importance de créer une stratégie ÉDI..... 3
Figure E - Sentiment d'inclusion dans le milieu académique 4
Figure F - Sentiment d'inclusion en fonction de l'occupation..... 5
Figure G - Sentiment d'inclusion en fonction de l'appartenance à un ou des groupe(s) sous-représenté(s) 6
Figure H - Impact de l'appartenance à un groupes sous-représenté sur le degré d'inclusion dans le milieu de travail..... 6
Figure I - Impact de l'appartenance à un groupe sous-représenté sur le sentiment d'injustice dans le milieu de travail..... 7
Figure J - Sentiment de confiance ou confort à s'exprimer en fonction de l'appartenance à un groupe sous-représenté 8
Figure K - Perception des femmes ayant eu des enfants sur le fait que les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique les ont déjà désavantagées, hors du contexte de la COVID-19 8
Figure L - Perception des hommes ayant des enfants sur le fait que les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique les ont déjà désavantagés..... 9
Figure M - Perception des femmes ayant des enfants sur le fait que les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique les ont déjà désavantagées dans le contexte de la COVID-19 (en % de répondantes) 10
Figure N - Perception des hommes ayant eu un congé de paternité sur le fait que les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique les ont déjà désavantagés en contexte de la COVID-19 (en % de répondants) 10
Figure O - Situations vécues par les femmes qui ont été désavantagées par les structures/pratiques institutionnelles en place dans leur milieu académique en raison de leurs responsabilités familiales 11
Figure P - Situations vécues par les hommes qui ont été désavantagés par les structures/pratiques institutionnelles en place dans leur milieu académique en raison de leurs responsabilités familiales (en %) 11
Figure Q - Synthèse quantitative des données qualitatives des réponses concernant les stratégies, les enjeux, les groupes et les thématiques prioritaires en ÉDI en pourcentage (%) 12

Situation actuelle du regroupement CentrEau en ÉDI

1. Contexte du sondage

CentrEau souhaite développer une stratégie afin d'aborder les enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) parmi ses membres et dans le secteur de la recherche sur l'eau. Au début de l'hiver 2021, un sondage de 22 questions a été distribué à toute la communauté CentrEau afin de dresser un portrait de la perception des enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) au sein du regroupement. Les personnes répondantes pouvaient inscrire leurs réponses au sondage entre le 7 décembre 2020 et le 13 janvier 2021 inclusivement. L'analyse des réponses à ce sondage est présentée dans ce rapport. Le sondage contenait 18 questions à choix multiples et 4 questions ouvertes (le questionnaire intégral est disponible à l'**Annexe C**). Le profil des personnes répondantes est résumé à la section 1.2 de ce rapport. L'analyse des questions à choix multiples, portant sur les sentiments d'inclusion, d'injustice ou de confort des personnes répondantes en milieu académique ainsi que sur les enjeux liés à la conciliation travail-famille, est synthétisée à la section 2. Une discussion préliminaire des résultats et perspectives pour l'ÉDI dans le regroupement CentrEau est présentée à la section 3, suivie d'une brève conclusion (section 4).

1.1 Échantillonnage

Quatre-vingt-sept (87) personnes ont répondu au sondage. Parmi les personnes répondantes, 84 (97 %) sont membres de CentrEau, ce qui correspond à une représentativité de l'échantillon équivalente à 20 % du bassin total des 456 membres de CentrEau.

1.2 Profil des personnes répondantes

Afin d'établir un portrait des personnes répondantes, celles-ci ont été sondées afin d'identifier leur domaine principal d'études universitaires, leur emploi actuel en milieu académique, leur lieu de naissance, leur langue maternelle, leur groupe d'âge et leur appartenance à un groupe sous-représenté. Le sondage leur permettait de sélectionner plus d'un domaine d'études, si applicable. Les personnes répondantes ont également été questionnées sur le fait d'avoir vécu une partie significative de leur vie à l'extérieur du Canada.

Le domaine principal des études universitaires de la majorité des personnes répondantes (soit 63 %) est le génie. 36 % des personnes répondantes étudient ou ont étudié dans des domaines appartenant aux sciences pures ou aux sciences naturelles et 10 % dans des domaines appartenant aux sciences humaines et sociales. 3,3 % des personnes répondantes étudient ou ont étudié dans d'autres domaines, soit en sciences de la santé (1 %), en arts (1 %) ou en administration des affaires (1 %). Les domaines des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STEM) englobent donc la très vaste majorité des disciplines d'expertise des personnes répondantes.

42 % des personnes répondantes sont des membres du corps professoral : 9 % sont professeur(e)s adjoint(e)s, 10 % agrégé(e)s et 23 % titulaires. De plus, 42 % des répondant(e)s sont des membres étudiant(e)s (**Figure A**). Ces deux groupes de membres CentrEau sont donc représentés à parts égales dans les réponses obtenues au sondage. Toutefois, 36 % des membres du regroupement CentrEau (incluant ceux et celles ayant le statut régulier, collaborateur ou honoraire) sont des membres du corps professoral

et 57 % sont des personnes étudiantes. On note donc une certaine surreprésentation des personnes professeures par rapport aux personnes étudiantes du bassin de répondant(e)s visé. De plus, 12 % des personnes répondantes représentent d'autres occupations, telles que les personnes professionnelles ou assistantes de recherche (8 %), les stagiaires postdoctoraux(ales) (2 %) et les employé(e)s du regroupement CentrEau (2 %).

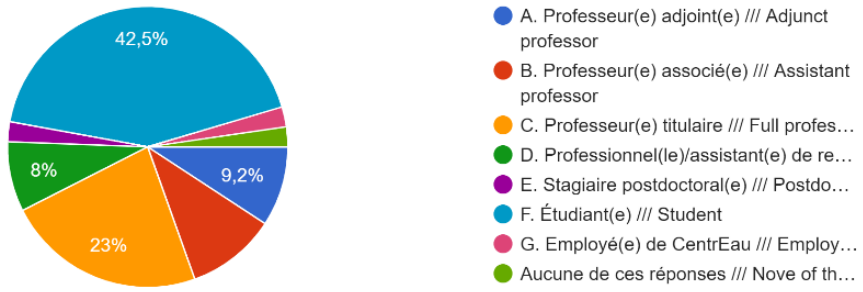

Figure A – Occupation des personnes répondantes

63 % des personnes répondantes ont indiqué qu'elles étaient nées au Québec (56 %) ou ailleurs au Canada (7 %), tandis que 32 % sont nées ailleurs dans le monde (**Figure B**). 6 % des personnes participantes préféraient ne pas répondre à cette question. De plus, 47 % des personnes participantes ont indiqué qu'elles ont vécu une partie significative de leur vie à l'extérieur du Canada. 73 % des personnes répondantes ont indiqué que le français était leur langue maternelle, suivi de l'anglais, l'espagnol et l'arabe (3,5 % chacun), l'allemand (2,4 %), ainsi que le néerlandais, le portugais, le farsi, et le persan (1,2 % chacun).

Figure B - Lieu de naissance des personnes répondantes

51 % des personnes répondantes s'identifient comme des femmes. Chez CentrEau, environ 41 % des membres sont des femmes. On remarque donc une certaine surreprésentation des femmes par rapport au bassin de personnes répondantes ciblé. De plus, 23 % des personnes répondantes s'identifiaient comme faisant partie d'un groupe culturel (7 %) ou racisé sous-représenté[1] (16 %). 9 % des personnes répondantes s'identifient à la communauté LGBTQ2S+ et 13 % aux groupes linguistiques sous représentés

[1] Selon le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, les groupes racisés sous-représentés sont des « Regroupements de personnes cibles du racisme et d'un processus de racisation, c'est-à-dire l'attribution d'une signification raciale, biologique, à des différences culturelles. De fait, aucune population humaine n'est homogène sur le plan biologique, les différences à l'intérieur de populations données étant même plus grandes que celles qui existent entre les diverses populations. C'est pourquoi les scientifiques disent que l'espèce humaine présente une unité biologique profonde. Parce que des personnes sont catégorisées socialement sur la base de leur couleur ou de leur type physique et s'y identifient souvent, les sociologues parlent plutôt des "personnes racisées" et de "minorités racisées" ».

(**Figure C**). De plus, aucune personne répondante ne s'est identifiée comme faisant partie des communautés autochtones ou encore des personnes handicapées. 69 % des personnes répondantes sont âgées entre 25 et 44 ans, tandis qu'environ 27 % sont âgées entre 45 et 64 ans; seulement 2,3 % sont âgées de moins de 24 ans. Finalement, 3,5 % des personnes répondantes préféraient ne pas répondre à cette question et une personne répondante (1 %) a spécifié s'identifier aux « jeunes », bien que cette option ne fût pas listée dans la question originale.

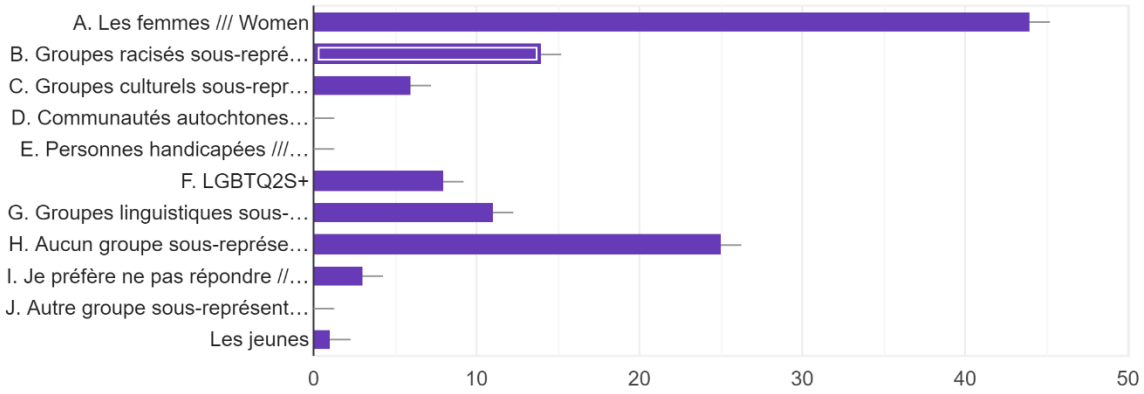

Figure C - Appartenance à un groupe sous-représenté

1.3 Opinion des personnes répondantes sur l'ÉDI

Les sujets ont été questionnés sur le degré d'importance qu'ils (elles) accordent à la création d'une stratégie en matière d'ÉDI chez CentrEau. L'intérêt des répondant(e)s a aussi été sondé par rapport à leur participation potentielle à une activité de formation gratuite organisée par CentrEau concernant l'intégration de l'ÉDI dans le milieu de la recherche.

80 % des sujets considèrent qu'il est important (42 %) ou très important (38 %) de créer une stratégie en matière d'ÉDI chez CentrEau, contre seulement 6 % qui ne considèrent pas cela important, incluant 2,3 % qui considèrent cela complètement inutile (**Figure D**). 14 % des personnes répondantes se sont abstenues de prendre position en faveur ou défaveur d'une telle stratégie, soit parce que cela leur importe peu (8 %), soit parce qu'elles considèrent ne pas connaître suffisamment les principes de l'ÉDI pour répondre (3,5 %) ou simplement parce qu'elles préféraient ne pas répondre (2,3 %). 41 % des sujets ont indiqué qu'ils participeraient à une activité de formation gratuite sur l'ÉDI, contre 18 % qui n'y participeraient pas. 39 % ont indiqué qu'ils y participeraient peut-être.

Figure D - Importance de créer une stratégie ÉDI

2. Analyse des données quantitatives sur les sentiments d'inclusion, d'injustice ou de confort des personnes répondantes en milieu académique

Afin de relever les enjeux en ÉDI au sein du regroupement, une analyse croisée des données du sondage à l'aide d'un tableau croisé dynamique a permis de mettre en relation les réponses à certaines questions dans le but d'identifier des tendances selon l'appartenance des répondant(e)s à un groupe sous-représenté.

Les données ont ensuite été traduites en pourcentage afin de protéger la confidentialité des réponses des personnes répondantes. De plus, les données correspondant aux réponses telles que « Je ne sais pas » ou « Je préfère ne pas répondre » n'ont pas été analysées dans cette section du rapport. Finalement, les tableaux des résultats (fournis en **Annexe A**) ont été convertis en figures et présentées dans la présente section.

2.1 Le sentiment d'inclusion

Les personnes répondantes ont été sondées au sujet de leur sentiment d'inclusion dans leur milieu de travail ou d'études et sur l'impact qu'elles perçoivent de leur appartenance à un groupe représenté, le cas échéant, sur ce sentiment d'inclusion.

Une grande majorité (78 %) des personnes répondantes se sentent incluses dans leur milieu académique: 49% se sentent très bien incluses et 31 % bien incluses. 17 % des personnes répondantes s'y sentent modérément incluses alors que seulement 2 % des personnes participantes ont indiqué qu'elles ne s'y sentaient pas incluses (**Figure E**).

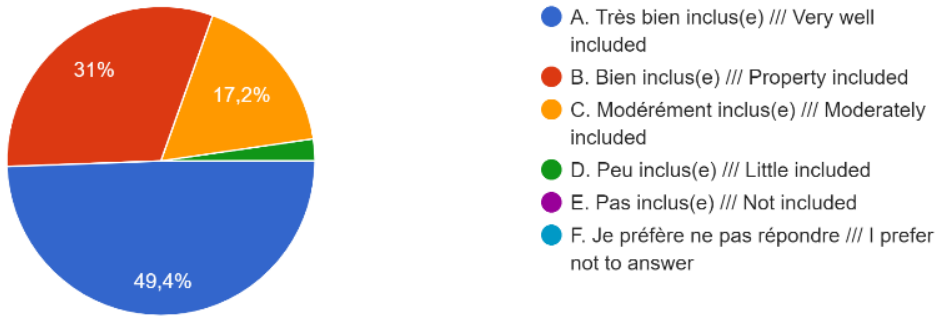

Figure E - Sentiment d'inclusion dans le milieu académique

Le **Tableau A.1** (en annexe) et la **Figure F** ci-dessous analysent le sentiment d'inclusion des sujets selon leur occupation. On observe que les seuls sujets ayant indiqué se sentir peu inclus dans leur milieu académique appartiennent à la population étudiante (5 % des personnes étudiantes). Ce groupe comprend également le plus faible pourcentage (35 %) de participants indiquant se sentir très bien inclus dans leur milieu académique. La **figure F** démontre aussi une tendance à ce que les personnes professeures associées se sentent moins incluses que les autres groupes de professeur(e)s.

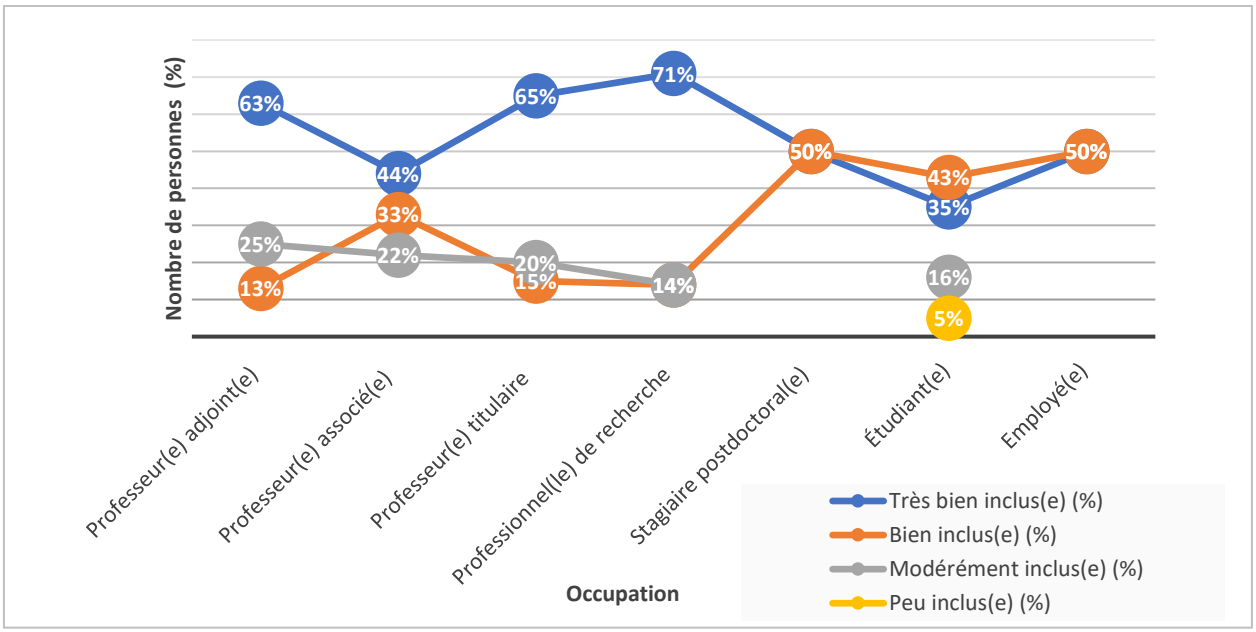

Figure F - Sentiment d'inclusion en fonction de l'occupation

23 % des personnes participantes s'identifiant comme faisant partie d'au moins un des groupes sous-représentés ont indiqué percevoir un impact de leur appartenance à l'un ou plusieurs de ces groupes sur leur degré d'inclusion. L'analyse croisée du sentiment d'inclusion des personnes sondées en fonction de leur appartenance à un groupe sous-représenté est présentée ci-dessous.

En effet, 96 % des répondant(e)s n'appartenant à aucun groupe sous-représenté se sentent très bien (83 %) ou bien inclus (13 %) dans leur milieu académique. Ces données sont importantes lorsqu'on les compare aux réponses des membres de groupes sous-représentés. Le **Tableau A.2** et la **Figure G** ci-dessous présentent la distribution des réponses concernant le sentiment d'inclusion en milieu académique selon l'appartenance des sujets à un groupe sous-représenté. En effet, alors que 0 % des personnes répondantes n'appartenant à aucun groupe sous-représenté n'a indiqué se sentir « peu inclus » dans son milieu académique, ce pourcentage atteint 25 % parmi les membres de la communauté LGBTQ2S+. De plus, alors que seulement 4 % des répondant(e)s n'appartenant à aucun groupe sous-représenté ont indiqué se sentir « modérément inclus », ce pourcentage atteint 20 % chez les femmes (en plus des 2 % additionnels qui se sentent peu incluses), 40 % chez les groupes linguistiques sous-représentés (en plus des 10 % qui se sentent peu inclus) et 57 % chez les membres de groupes racisés (en plus des 7 % qui se sentent peu inclus). Notons que les femmes correspondent à 44 des 87 personnes répondantes au sondage au total, soit un nombre supérieur par rapport à ceux qui n'appartiennent à aucun groupe sous-représenté (25 personnes répondantes, **Tableau 4**). On remarque aussi que les femmes qui se sentent « très bien incluses » (46 %) sont près de deux fois moins nombreuses que leurs collègues masculins n'appartenant à aucun groupe sous-représenté (83 % très bien inclus). Ce sentiment d'être « très bien inclus » diminue encore chez les personnes LGBTQ2S+ (38 %) et les membres de groupes linguistiques (30 %), avec une proportion remarquablement faible chez les membres de groupes racisés (14 % seulement).

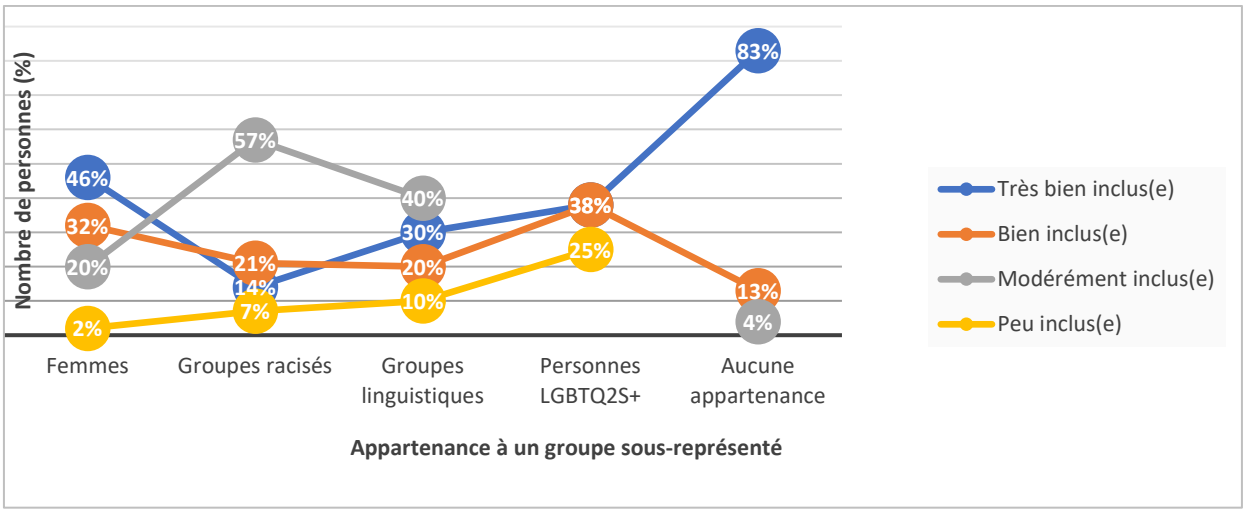

Figure G - Sentiment d'inclusion en fonction de l'appartenance à un ou des groupe(s) sous-représenté(s)

Le **Tableau A.3** et la **Figure H** montrent qu'un faible pourcentage des personnes faisant partie des groupes sous-représentés, dans toutes les catégories des groupes, considère que leur appartenance n'a jamais eu d'impact sur leur degré d'inclusion. En effet, chez les groupes racisés, 93 % indiquent que cette appartenance a un impact, bien que cet impact se manifeste rarement pour 50 % des membres de ce groupe. Les personnes appartenant à un groupe linguistique sous-représenté identifient un lien clair entre leur appartenance à ce groupe et leur sentiment d'inclusion (56 %). Un tiers de plus des membres de ce groupe indiquent aussi un tel impact, mais qui se manifeste rarement.

Chez les femmes, 73 % rapportent un impact de leur genre sur leur sentiment d'inclusion en milieu académique, bien que cet impact soit considéré comme se manifestant rarement par 41 % d'entre elles. Chez les personnes LGBTQ2S+, 25 % rapportent un impact clair de leur appartenance à ce groupe sur leur sentiment d'inclusion et 50 %, un impact rare.

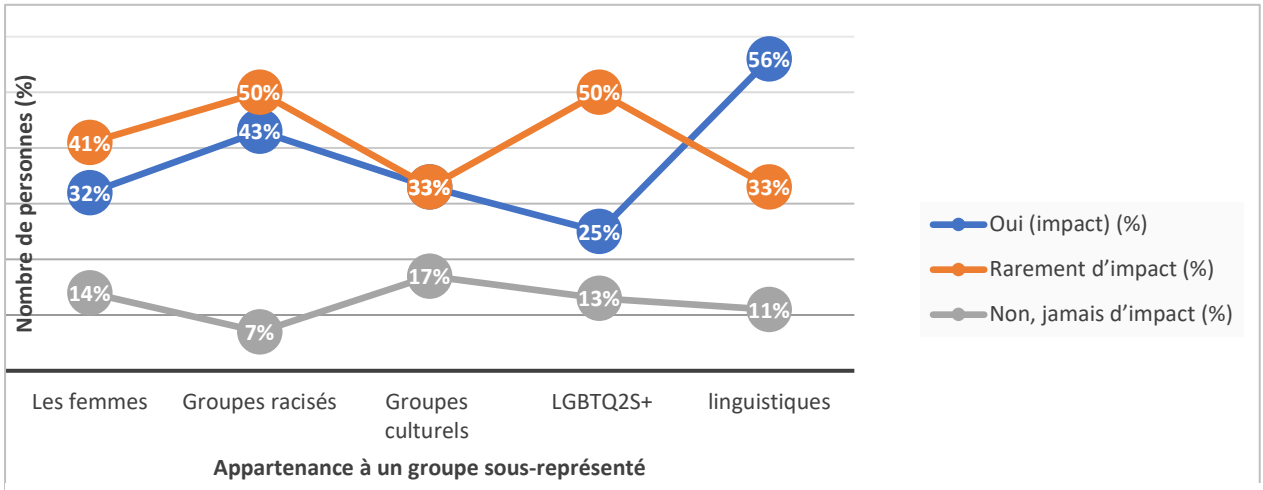

Figure H - Impact de l'appartenance à un groupes sous-représenté sur le degré d'inclusion dans le milieu de travail

2.2 Le sentiment d'injustice

Le **Tableau A.4** et la **Figure I** démontrent que seulement 7 % et 10 % des personnes répondantes au sondage faisant partie d'un groupe racisé ou linguistique sous-représenté, respectivement, n'ont jamais ressenti une injustice en milieu académique en lien avec leur appartenance à ces groupes. Ces taux sont de 25 % pour la communauté LGBTQ2S+, 28 % pour les femmes et 33 % pour les groupes culturels sous-représentés. Les groupes qui rapportent ce sentiment d'injustice de façon plus fréquente (« oui » par rapport à « parfois » ou « rarement ») sont les groupes racisés (36 %) et linguistiques (40 %) sous-représentés.

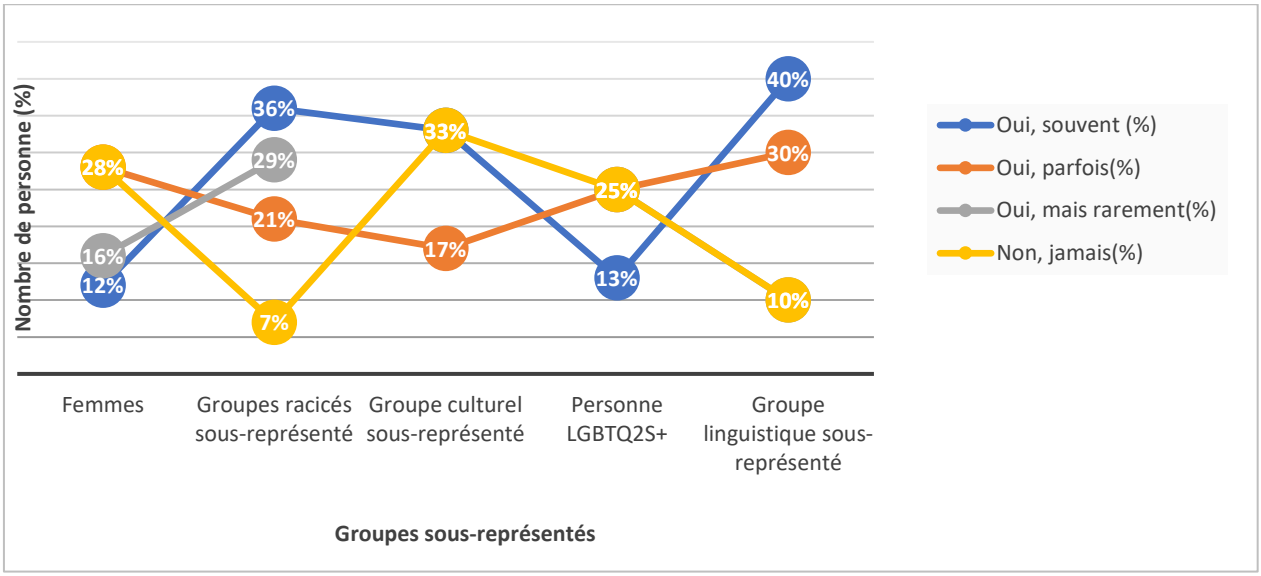

Figure I - Impact de l'appartenance à un groupe sous-représenté sur le sentiment d'injustice dans le milieu de travail

2.3 Le sentiment de confiance ou de confort à s'exprimer dans un groupe de travail

Le **Tableau A.5 (**et la **Figure J** indiquent que 80 % des personnes s'identifiant à un groupe linguistique sous-représenté rapportent un lien (souvent ou parfois) entre leur degré de confort ou de confiance à s'exprimer en milieu de travail et leur appartenance à ce groupe. Ces pourcentages sont de 67 % chez les personnes s'identifiant à un groupe culturel sous-représenté, 64 % chez les groupes racisés, 63 % chez les personnes LGBTQ2S+ et 57 % chez les femmes. Ces chiffres démontrent donc que, pour tous ces groupes, la majorité des personnes (> 50 %) s'identifiant à l'un (ou plusieurs) de ces groupes perçoivent un impact de cette appartenance sur leur degré de confiance ou de confort à s'exprimer au sein d'un groupe de travail.

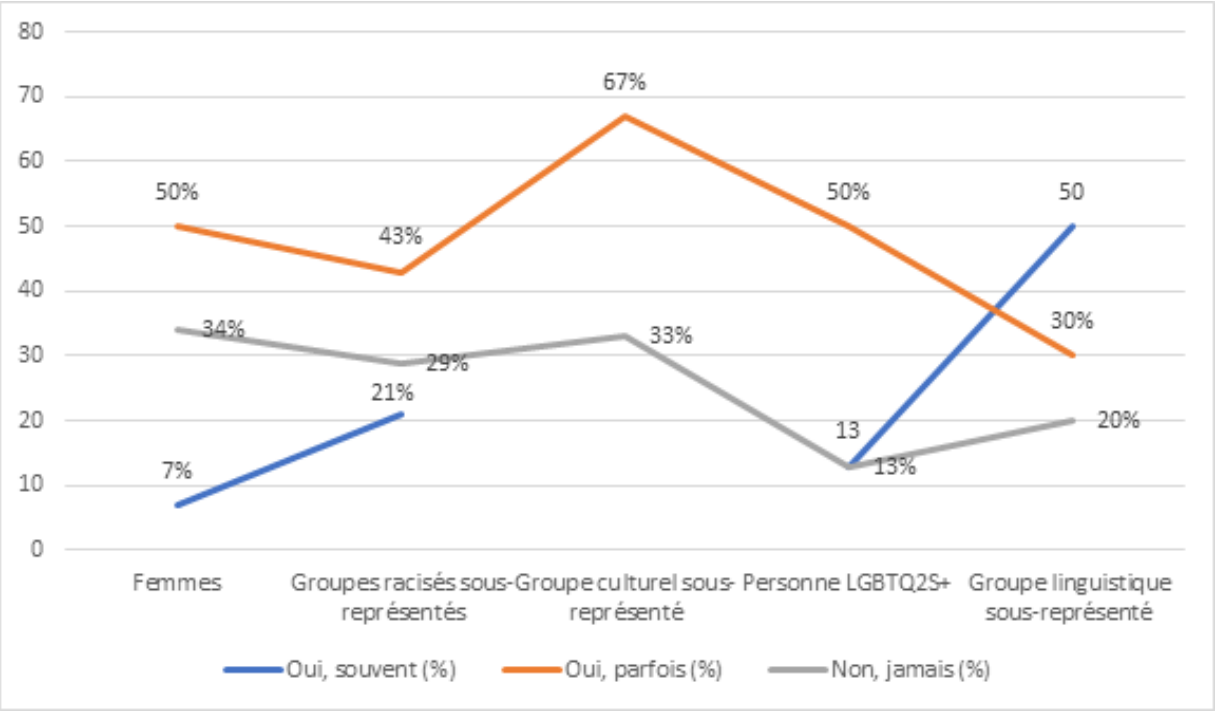

Figure J - Sentiment de confiance ou confort à s'exprimer en fonction de l'appartenance à un groupe sous-représenté

2.4 Perception des structures et pratiques institutionnelles en milieu académique selon la situation familiale

Le **Tableau A.6** et la **Figure K** ci-dessous démontrent que plus de la moitié des femmes ayant eu un congé (ou des congés) de maternité totalisant un an et plus ou encore ayant eu des enfants sans congé officiel ont trouvé que les structures ou pratiques institutionnelles en milieu académique les ont déjà désavantagées, hors du contexte de la COVID-19.

Toutes les femmes répondantes ayant eu un congé de maternité de moins d'un an (3 répondantes) ont

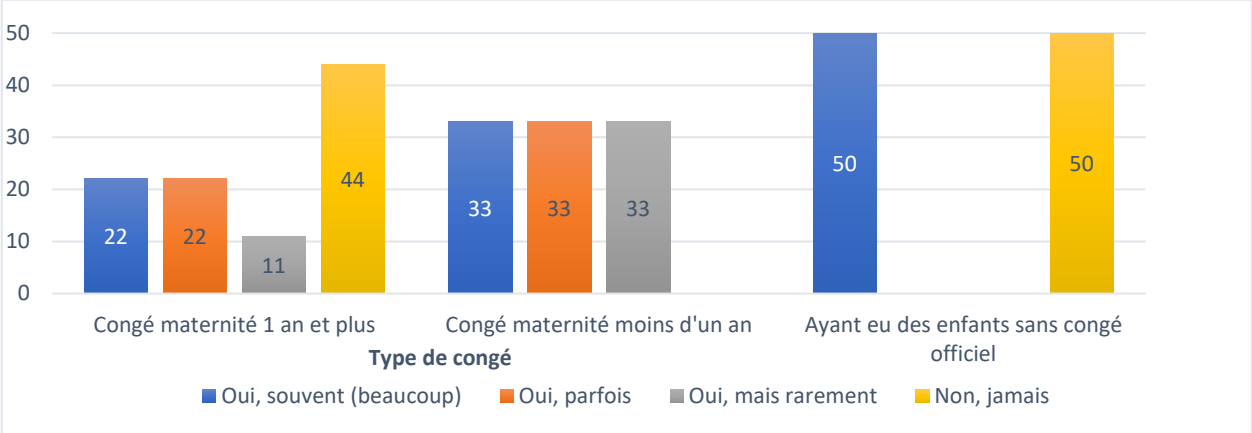

Figure K - Perception des femmes ayant eu des enfants sur le fait que les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique les ont déjà désavantagées, hors du contexte de la COVID-19

répondu qu'elles se sont déjà senties désavantagées par les structures ou pratiques institutionnelles en place en milieu académique. Dans l'ensemble, 64 % de toutes les femmes ayant des enfants (14 répondantes) ont déjà été désavantagées par les structures en place, dont environ le tiers rapportent avoir été désavantagées « beaucoup ou souvent » en lien avec leurs responsabilités familiales.

Le **Tableau A.7** et la **Figure L** montrent que les hommes ayant déjà eu un congé de paternité (6 répondants) ne se sont jamais sentis désavantagés par les structures en place dans le milieu académique, tandis que 58 % des hommes ayant eu des enfants sans congé officiel (7 répondants) se sont déjà sentis légèrement désavantagés (29 % ayant répondu « oui, parfois », et 29 % ayant répondus « oui, mais rarement ») par les pratiques dans le milieu académique.

Notons ici qu'aucun homme ayant eu des enfants n'a répondu s'être senti désavantagé « souvent ou beaucoup », alors que 34 % des femmes qui ont eu des enfants (**Tableau A.6**) se sont senties « souvent ou beaucoup » désavantagées.

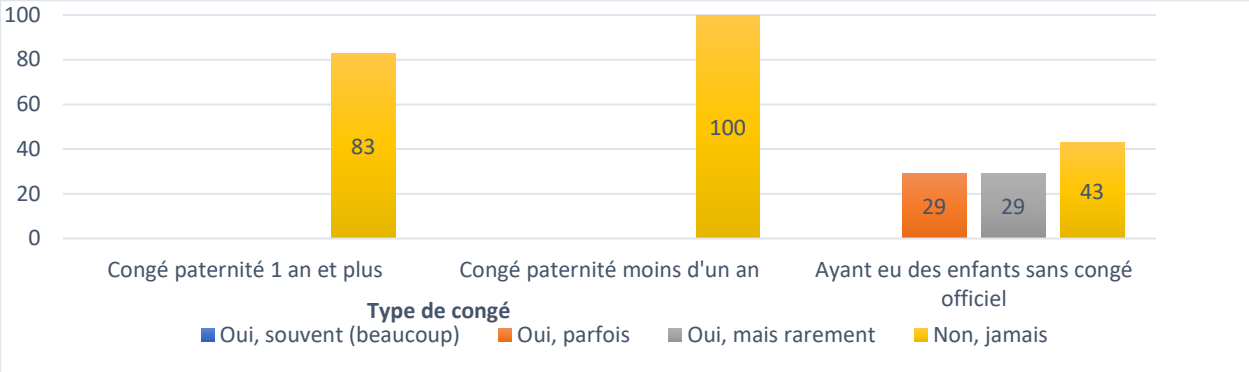

Figure L - Perception des hommes ayant des enfants sur le fait que les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique les ont déjà désavantagés hors du contexte de la COVID-19

La **Figure M** indique que la grande majorité des femmes répondantes (88 %) ayant des enfants et ayant été en congé de maternité pendant un an et plus alors qu'elles occupaient leur poste académique actuel se sont senties désavantagées par les structures en place, dans le contexte de la pandémie de la COVID-19. Si l'on compare ces données à celles du **Tableau A.6**, on note une augmentation de 33 % d'entre elles rapportant le sentiment d'être désavantagées dans le contexte de la pandémie. Toutes les femmes répondantes ayant eu un congé de maternité de moins d'un an se sont senties désavantagées par les pratiques institutionnelles en place en milieu académique dans le contexte de la pandémie, ce qui était également le cas hors pandémie.

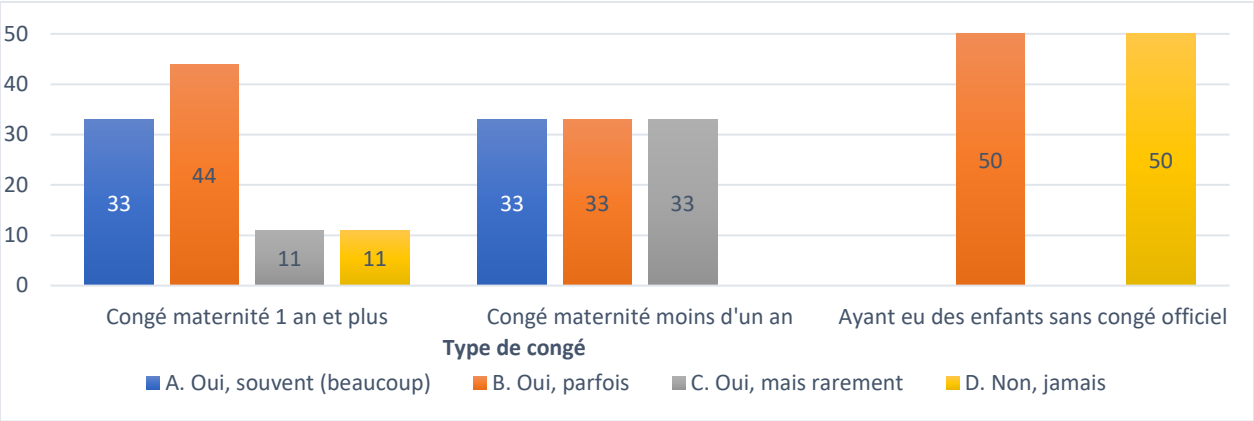

Figure M - Perception des femmes ayant des enfants sur le fait que les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique les ont déjà désavantagées dans le contexte de la COVID-19 (en % de répondantes)

Pour les hommes, le contexte de la pandémie n'a pas vraiment changé leur perception concernant leur sentiment d'être désavantagés par les structures académiques. En effet, on note seulement une légère diminution du sentiment d'être désavantagé puisque les hommes ayant eu des enfants sans congé officiel se sont plutôt sentis rarement désavantagés plutôt que parfois désavantagés si l'on compare les données du **Tableau A.9** et de la **Figure N** à celles du **Tableau A.7** et de la **Figure L**. En effet, il y a eu un transfert de 15 % de ces répondants qui ont sélectionné la réponse « jamais » au lieu de la réponse « rarement (très peu) » (**Tableau 11**). Enfin, le sommaire de ces données indique qu'en contexte de la COVID-19, seulement 14 % des femmes ayant des enfants ne se sont jamais senties désavantagées par les pratiques institutionnelles en place en milieu académique, contre 62 s% des hommes ayant des enfants (**Tableaux A.7** et **A.9**). Les désavantages de la pandémie en lien avec les responsabilités familiales sont, par ailleurs, rapportés chez les femmes et non chez les hommes.

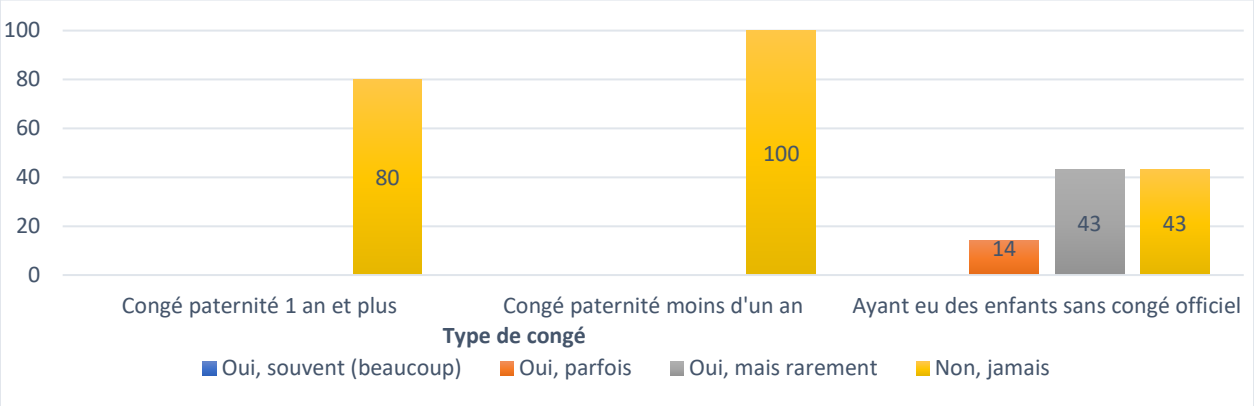

Figure N - Perception des hommes ayant eu un congé de paternité sur le fait que les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique les ont déjà désavantagés en contexte de la COVID-19 (en % de répondants)

Le **Tableau A.10** et la **Figure O** révèlent plusieurs problématiques concernant l'accommodement des femmes ayant eu des enfants. Pour les femmes ayant des enfants et s'étant déjà senties désavantagées par les structures académiques en place, aucun accommodement ne leur a été proposé sans qu'elles en

aient demandé, peu importe leur situation. Ensuite, ces données suggèrent que les instances académiques auraient plus tendance à accommoder les femmes ayant eu des enfants sans avoir pris de congé officiel puisque 50 % des demandes d'accommodement des répondantes n'ayant eu aucun congé de maternité leur ont été accordées tandis que seulement 25 % des demandes des répondantes ayant eu un congé officiel de maternité ont été accordées.

25 % des demandes d'accommodement des répondantes ayant eu des enfants sans congé de maternité officiel ont été refusées, contre 75 % de demandes refusées pour les répondantes ayant été en congé officiel pendant un an et plus (somme des congés cumulés). Finalement, la moitié des répondantes ayant eu un congé de maternité officiel ont signalé ce désavantage sans demander d'accommodements aux instances académiques et aucun signalement n'a été effectué par les répondantes ayant eu un congé parental de plus d'un an.

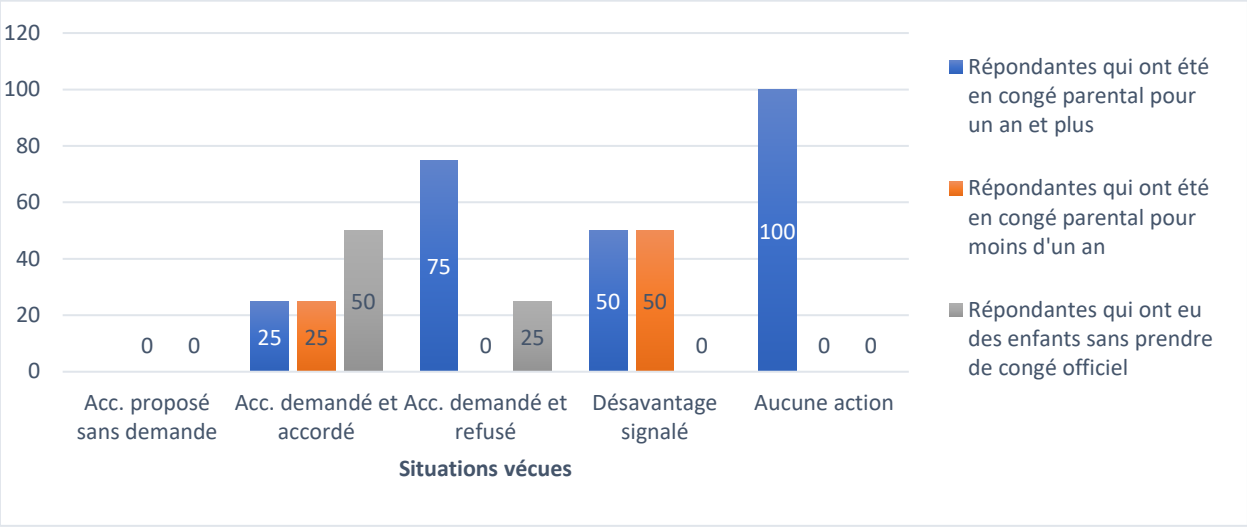

Figure O - Situations vécues par les femmes qui ont été désavantagées par les structures/pratiques institutionnelles en place dans leur milieu académique en raison de leurs responsabilités familiales

Pour les hommes s'étant déjà sentis désavantagés par les structures académiques en place en lien avec leurs responsabilités familiales, un répondant qui a eu des enfants sans prendre de congé officiel a fait une demande d'accommodement qui lui a été refusée et un autre répondant n'a effectué aucun signalement auprès des instances académiques (**Tableau A.11** et **Figure P**). Ceci suggère, malgré le petit nombre de

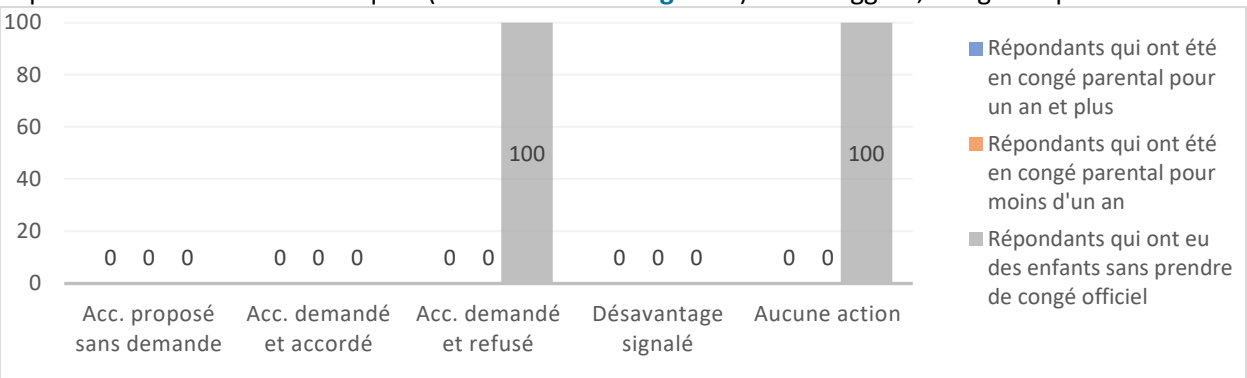

Figure P - Situations vécues par les hommes qui ont été désavantagés par les structures/pratiques institutionnelles en place dans leur milieu académique en raison de leurs responsabilités familiales (en %)

répondants concernés, qu'il est aussi possible d'observer une problématique chez les hommes ayant des responsabilités familiales, bien que ceci soit peu rapporté en comparaison avec les données sur les femmes.

3. Discussion : analyse des données qualitatives concernant les enjeux et les stratégies en ÉDI

Le **Tableau B.1** (**Annexe B**), le **Tableau 1** ainsi que le **Tableau 2** présentent une synthèse des informations qualitatives fournies par les personnes répondantes aux questions ouvertes du sondage. Ces réponses concernent les enjeux, les stratégies, les thématiques, ainsi que des problématiques propres aux groupes sous-représentés qui sont considérés prioritaires par les personnes répondantes. Au total, 121 propositions qualitatives ont été énoncées. Les réponses sont répertoriées par catégorie dans le **Tableau 2** et le nombre d'interventions par catégorie est présenté dans le **Tableau B.1** (en pourcentages). 52 enjeux différents et 16 propositions de solutions ont été identifiés.

Les enjeux d'ÉDI concernant les femmes ont été mentionnés le plus souvent (21 %), suivis des groupes racisés et culturels (11 %), des minorités linguistiques (7 %), des personnes LGBTQ2S+ (2 %) ainsi que des personnes handicapées (1 %).

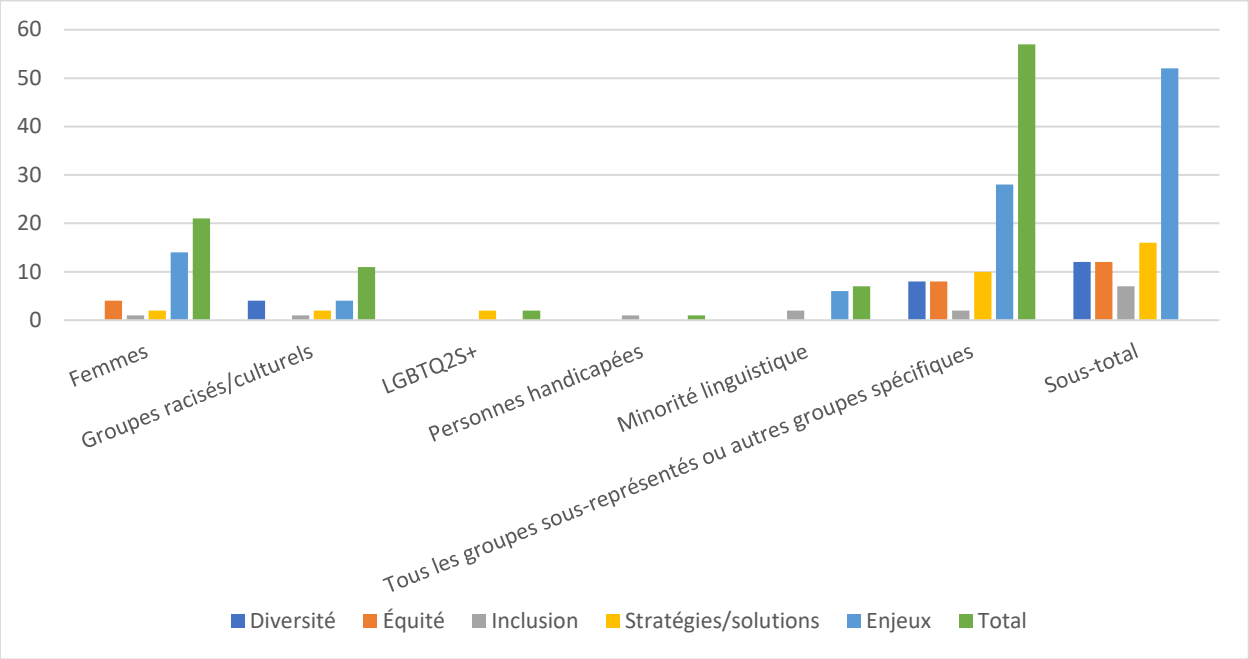

Figure Q - Synthèse quantitative des données qualitatives des réponses concernant les stratégies, les enjeux, les groupes et les thématiques prioritaires en ÉDI en pourcentage (%)

Le **Tableau 1** présente une synthèse macroscopique des réponses qualitatives des répondant(e)s aux questions ouvertes du sondage. Ces réponses ont été regroupées en deux catégories : enjeux et solutions proposées. Les réponses plus précises sont présentées dans le **Tableau 2**.

Parmi les réponses les plus fréquemment répertoriées, le premier enjeu concerne les congés parentaux, les obligations familiales et la conciliation travail-famille puisqu'il a été soulevé 23 fois. Ensuite, les enjeux

concernant l'accès aux opportunités et aux bourses et les critères d'évaluation des demandes de subvention ont été identifiés 11 fois, ainsi que ceux liés au racisme, à la discrimination et au harcèlement (11 mentions aussi). Du côté des solutions proposées, c'est la thématique de la diversité et du recrutement diversifié qui a été la plus mentionnée (10 mentions).

L'importance de ces éléments, reflétée par la fréquence de leur mention par les personnes répondantes dans des questions en format libre, suggère d'importants défis propres au milieu universitaire et de la recherche générant des enjeux liés à ÉDI.

Tableau 1 – Enjeux et solutions les plus fréquemment identifiés en réponse aux questions ouvertes

Thématiques répertoriées	Nb
Enjeux	
Congé parental, obligations familiales et conciliation travail-famille	23
Accès aux opportunités et aux bourses et critères de demande de subvention	11
Racisme, discrimination et harcèlement	11
Barrières linguistiques et difficulté de communication dans les activités	9
Sous-représentation (2 pour les autochtones, 5 pour les groupes racisés et culturels, 1 pour les femmes)	8
Égalité des sexes (5) et biais inconscients par les pairs masculins (3)	8
Surmenage/pression de performance	7
Conditions de travail en général dans le milieu académique	4
Solutions proposées	
La diversité et le recrutement multi diversifié	10
L'inclusion	6
L'équité	5
Proposition de stratégies en ÉDI	5
Création de rencontres ÉDI abordant des enjeux au-delà de l'aspect administratif	3
Accommodement des étudiants étrangers	3
Prise en compte de la différence homme-femme	2
Utilisation du vocabulaire neutre (LGBTQ2S+)	2
Richesse et intégration culturelle	2

Le **Tableau 2** présente les trois grandes thématiques de l'ÉDI, les groupes sous-représentés, les stratégies ainsi que les enjeux proposés aux questions ouvertes du sondage, synthétisés par catégorie. Les chiffres entre parenthèses situés dans les barres de titres se réfèrent au nombre de réponses par catégorie. Les réponses plus complètes des personnes répondantes aux questions ouvertes sont aussi présentées dans les **Tableaux B.2**, **B.3** et **B.4**.

Parmi les personnes répondantes à cette question ouverte, il est important de noter que la grande majorité (47 personnes) a indiqué que « oui », elles se sont déjà senties désavantagées par les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique. Cette question était adressée à toutes les personnes répondantes De plus, une minorité de 24 personnes a répondu « non » à cette question (**Tableaux B.2**, **B.3** et **B.4**).

Tableau 2 - Synthèse des réponses qualitatives aux questions ouvertes : Thématiques à aborder en priorité dans l'ÉDI en fonction des groupes sous-représentés et identification des enjeux et des stratégies proposées par les répondant(e)s

	Diversité (15)	Équité (15)	Inclusion (9)	Enjeux (63)	Stratégies/solutions (19)
Femmes (26)		-Égalité des sexes (5)	-Inclusion et rétention	-Congé de maternité et/ou obligations familiales (6) -Exigences / présence systématiques -Leur place en sciences et génie -Bourses et opportunités (4) -Biais inconscient par les pairs masculins (3) -Acceptation systématique de conditions moins favorables -Découragement d'atteindre des objectifs ambitieux	-Favoriser l'implication familiale des hommes -Valoriser les femmes en prenant en compte la différence homme-femme (2)
Groupes racisés et/ou culturels (13)	-Professeurs -Représentation (4)		-Communautés autochtones	-Racisme systémique (2) -Discrimination -Sous-représentation des autochtones (2)	-Richesse du multiculturalisme -Intégration culturelle
LGBTQ2S+ (3)					-Utiliser le vocabulaire neutre (2) -Plus d'opportunités
Personnes handicapées (1)			-Inclusion		
Minorités linguistiques (9)			-Difficulté d'écoute, de compréhension et d'expression dans les activités (2)	-Problèmes linguistiques et culturels -Qualité du français (2) -Barrières linguistiques (2) -Accent québécois perçu comme une faiblesse intellectuelle -Préjugés	
S'adressant à tous les groupes sous-représentés ou à d'autres groupes spécifiques (70)	-Équipes de recherche -Étudiants -Position de leadership -Domaine des STEM -La diversité (4) -Recrutement Multidisciplinarité des sciences -Jeunes professeurs	-Équité (5) -Différences -Distribution des opportunités en fonction de la représentation (2) -Personnes s'étant senties désavantagées (2)	-Inclusion (1) -Sentiment d'inclusion (2)	-Pression concernant les critères des demandes de subvention (2) -Bourses et opportunités (2) **-Congé de maternité et/ou obligations familiales (15)** -Discrimination et harcèlement (4) -Surmenage des professeurs/pression de publier (système de performance) (5) -Conciliation travail-famille des professeurs (2) -Surcharge pour les personnes célibataires sans enfants (1) -Conditions de travail dans le milieu académique (3)	-Créer des réseaux de soutien -Mise en place de politiques institutionnelles -Profiter des formations disponibles concernant l'ÉDI -Faire un diagnostic de la situation actuelle -Créer des rencontres ÉDI pour sortir de l'aspect administratif (2) -Créer des événements amusants (ex : party de Noël) -Accommodements pour les étudiants étrangers (3) -Atteindre les statistiques ÉDI vs la réalité -Rendre anonymes les informations d'identification à un groupe sous-représenté lors des demandes de subvention

4. Conclusion

L'analyse de la situation actuelle de l'ÉDI au sein du regroupement CentrEau confirme qu'il est nécessaire de mettre en place une stratégie ÉDI à l'image de la communauté CentrEau, et ce, afin de diminuer le sentiment d'être désavantagés de la part de membres de certains groupes clés dans leur milieu académique. Une telle stratégie contribuera à améliorer le sentiment d'équité et d'inclusion au sein de la communauté CentrEau, et ainsi valoriser la diversité au sein du regroupement.

En effet, le regroupement CentrEau s'engage à s'assurer que tous les membres du regroupement aient un accès équitable et se sentent inclus dans les événements, les formations, les activités ainsi que les opportunités de CentrEau, et ce, en tout temps.

Pour ce faire, les réponses synthétisées dans le **Tableau 1** serviront de guide afin de prioriser les enjeux à aborder lors de la création d'un plan d'action à l'image des membres du regroupement CentrEau. Ces principaux enjeux de l'ÉDI seront présentés lors d'un atelier de remue-méninges en juin 2021 auquel participeront des membres CentrEau faisant partie des groupes sous-représentés et ayant le désir de partager des pistes de solutions pour répondre à ces enjeux.

Un plan d'action s'inspirant de l'arrimage entre les enjeux présentés dans ce rapport ainsi que les solutions proposées lors de l'atelier de remue-méninges et celles énoncées dans ce présent rapport sera ensuite créé et publié par le Comité ÉDI au courant de l'automne 2021.

Annexe A – Tableaux des résultats de l'analyse quantitative des réponses au sondage (questions à choix multiples)

Tableau A.1 - Sentiment d'inclusion en fonction de l'occupation

	Très bien inclus(e) (%)	Bien inclus(e) (%)	Modérément inclus(e) (%)	Peu inclus(e) (%)	Nombre de personnes répondantes
Professeur(e) adjoint(e)	63 %	13%	25%	-	8
Aucune de ces réponses	50%	50%	-	-	2
Professeur(e) agrégé(e)	44%	33%	22%	-	9
Professeur(e) titulaire	65%	15%	20%	-	20
Professionnel(le) de recherche	71%	14%	14%	-	7
Stagiaire postdoctoral(e)	50%	50%	-	-	2
Étudiant(e)	35%	43%	16%	5%	37
Employé(e)	50%	50%	-	-	2
Total général	43%	27%	15%	2%	87

Tableau A.2 - Sentiment d'inclusion des répondant(e)s en fonction de leur appartenance à un ou des groupe(s) sous-représenté(s)

	Très bien inclus(e)	Bien inclus(e)	Modérément inclus(e)	Peu inclus(e)	Nombre de personnes répondantes
Femmes	46 %	32 %	20 %	2 %	44
Groupes racisés	14%	21%	57%	7%	14
Groupes linguistiques	30%	20%	40%	10%	11
Personnes LGBTQ2S+	38%	38%	-	25%	8
Aucune appartenance	83%	13%	4%	-	25

Tableau A.3 - Impact de l'appartenance à l'un des groupes sous-représentés et degré d'inclusion dans le milieu de travail

	Oui (impact) (%)	Rarement d'impact (%)	Non, jamais d'impact (%)	Nombre de personnes répondantes
Les femmes	32%	41%	14%	44
Les groupes racisés sous-représentés	43%	50%	7%	14
Les groupes culturels sous-représentés	33%	33%	17%	6
Les personnes LGBTQ2S+	25%	50%	13%	8
Les groupes linguistiques sous-représentés	56%	33%	11%	9

Tableau A.4 - Impact de l'appartenance à l'un des groupes sous-représentés et le sentiment d'injustice dans le milieu de travail (académique)

Si vous vous identifiez à un (des) groupe(s) sous-représenté(s), avez-vous déjà ressenti une injustice dans votre milieu de travail en lien avec votre appartenance à ce(s) groupe(s) (par exemple, concernant l'accès à des opportunités professionnelles, promotions ou soutien à la recherche)?	**Oui (impact) (%)**	**Oui, parfois (%)**	**Oui, mais rarement (%)**	**Non, jamais (%)**	**Nombre de personnes répondantes**
Les femmes	12%	28%	16%	28%	43
Les groupes racisés sous-représentés	36%	21%	29%	7%	14
Les groupes culturels sous-représentés	33%	17%	-	33%	6
Les personnes LGBTQ2S+	13%	25%	25%	25%	8
Les groupes linguistiques sous-représentés	40%	30%	10%	10%	9

Tableau A.5 – Sentiment de confort/confiance en milieu de travail en fonction de l'appartenance à un groupe sous-représenté (pourcentage des répondant(e)s)

Si vous vous identifiez à un (des) groupe(s) sous-représenté(s), pensez-vous que votre appartenance à ce(s) groupe(s) ait déjà eu un impact sur votre degré de confort ou de confiance à vous exprimer au sein d'un groupe de travail?	**Oui, souvent (%)**	**Oui, parfois (%)**	**Non, jamais (%)**	**Nombre de personnes répondantes**
Femmes	7%	50%	34%	44
Groupes racisés sous-représentés	21%	43%	29%	14
Groupe culturel sous-représenté	-	67%	33%	6
Personne LGBTQ2S+	13%	50%	13%	8
Groupe linguistique sous-représenté	50%	30%	20%	10

Tableau A.6 - Perception des femmes ayant eu des enfants sur le fait que les structures/pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique les ont déjà désavantagées, hors du contexte de la COVID-19 (en pourcentage)

Hors du contexte de la pandémie de la COVID-19 : considérant vos responsabilités familiales, est-ce que les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique vous ont déjà désavantagé(e)?	**Oui, souvent (beaucoup) (%)**	**Oui, parfois (%)**	**Oui, mais rarement (%)**	**Non, jamais (%)**	**Nombre de personnes répondantes**
Congé maternité 1 an et plus	22	22	11	44	**9**
Congé maternité moins d'un an	33	33	33	0	**3**
Ayant eu des enfants sans congé officiel	50	0	0	50	**2**
Total	29	21	14	36	**14**

Tableau A.7 - Perception des hommes ayant eu des enfants sur le fait que les structures/pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique les ont déjà désavantagées (en % de répondants)

Hors du contexte de la pandémie de la COVID-19 : considérant vos responsabilités familiales, est-ce que les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique vous ont déjà désavantagé(e)?	**Oui, souvent (%)**	**Oui, parfois (%)**	**Oui, mais rarement (%)**	**Non, jamais (%)**	**Nombre de répondants**
Congé paternité moins d'un an	**-**	-	-	83	**5**
Congé paternité 1 an et plus	**-**	-	-	100	**1**
Ayant eu des enfants sans congé officiel	**-**	29	29	43	**7**
Total	**-**	15	15	62	**13**

Tableau A.8 - Perception des femmes ayant des enfants sur le fait que les structures/pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique les ont déjà désavantagés dans le contexte de la COVID-19 (en % de répondantes)

En contexte de la pandémie de la COVID-19 : considérant vos responsabilités familiales, est-ce que les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique vous ont déjà désavantagé(e)?	**Oui, souvent (beaucoup) (%)**	**Oui, parfois (un peu) (%)**	**Rarement (très peu) (%)**	**Non, jamais (%)**	**Nombre de répondantes**
Congé maternité 1 an et plus	33	44	11	11	**9**
Congé maternité moins d'un an	33	33	33	**-**	**3**
Ayant eu des enfants sans congé officiel	-	50	-	50	**2**
Total	29	35	14	14	**14**

Tableau A.9 - Perception des hommes ayant eu un congé de paternité sur le fait que les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique les ont déjà désavantagés en contexte de la COVID-19 (en % de répondants)

En contexte de la pandémie de la COVID-19 : considérant vos responsabilités familiales, est-ce que les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique vous ont déjà désavantagé(e)?	**Oui, souvent (beaucoup) (%)**	**Oui, parfois (un peu) (%)**	**Rarement (très peu) (%)**	**Non, jamais (%)**	**Nombre de personnes répondantes**
Congé paternité moins d'un an	-	-	-	80	**5**
Congé paternité 1 an et plus	-	-	-	100	**1**
Ayant eu des enfants sans congé officiel	-	14	43	43	**7**
Total	-	7	23	62	**13**

Tableau A.10 - Situations vécues par les femmes qui ont été désavantagées par les structures/pratiques institutionnelles en place dans leur milieu académique en raison de leurs responsabilités familiales (en % de répondantes)

Si vous êtes/ avez déjà été désavantagé(e)s par les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique en raison de vos responsabilités familiales (veuillez sélectionner toutes les options qui correspondent à des situations déjà vécues) :	**Répondantes qui ont été en congé parental pour un an et plus (%)**	**Répondantes qui ont été en congé parental pour moins d'un an (%)**	**Répondantes qui ont eu des enfants sans prendre de congé officiel (%)**	**Nombre de personnes répondantes (nb)**
Un accommodement vous a été proposé sans que vous ayez à le demander	0	0	0	**0**
Vous avez demandé un ou des accommodement(s) qui vous ont été accordés	25	25	50	**4**
Vous avez demandé un ou des accommodement(s) qui vous ont été refusés.	75	-	25	**4**
Vous avez signalé ce désavantage ou fait part de vos difficultés à un(e) supérieur(e) ou une instance pertinente dans votre institution sans demander d'accommodement.	50	50	-	**4**
Vous n'avez pas signalé ce désavantage ni fait part de vos difficultés à un(e) supérieur(e) ou une instance pertinente dans votre institution.	100	-	-	**2**

Tableau A.11 - Situations vécues par les hommes qui ont été désavantagés par les structures/pratiques institutionnelles en place dans leur milieu académique en raison de leurs responsabilités familiales (en % de répondants)

Si vous êtes/ avez déjà été désavantagé(e)s par les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique en raison de vos responsabilités familiales (veuillez sélectionner toutes les options qui correspondent à des situations déjà vécues) :	**Répondants qui ont été en congé parental pour un et plus (%)**	**Répondants qui ont été en congé parental pour moins d'un an (%)**	**Répondants qui ont eu des enfants sans prendre de congé officiel (%)**	**Nombre de personnes répondantes (nb)**
Un accommodement vous a été proposé sans que vous ayez à le demander	0	0	0	**0**
Vous avez demandé un ou des accommodement(s) qui vous ont été accordés	0	0	0	**0**
Vous avez demandé un ou des accommodement(s) qui vous ont été refusés.	0	0	100	**1**
Vous avez signalé ce désavantage ou fait part de vos difficultés à un(e) supérieur(e) ou une instance pertinente dans votre institution sans demander d'accommodement.	0	0	0	**0**
Vous n'avez pas signalé ce désavantage ni fait part de vos difficultés à un(e) supérieur(e) ou une instance pertinente dans votre institution.	0	0	100	**1**

Annexe B – Tableaux des résultats de l'analyse qualitative des réponses au sondage (questions ouvertes)

Tableau B.1 - Synthèse quantitative des données qualitatives des réponses concernant les stratégies, les enjeux, les groupes et les thématiques prioritaires en ÉDI

	Diversité	Équité	Inclusion	Stratégies/ solutions	Enjeux	Nombre de personnes répondantes
Femmes	0	4	1	2	14	**21**
Groupes racisés/culturels	4	0	1	2	4	**11**
LGBTQ2S+	0	0	0	2	0	**2**
Personnes handicapées	0	0	1	0	0	**1**
Minorité linguistique	0	0	2	0	6	**7**
S'adressant à tous les groupes sous-représentés ou à d'autres groupes spécifiques (70)	8	8	2	10	28	**57**
Nombre de personnes répondantes	**12**	**12**	**7**	**16**	**52**	**99**

Tableau B.2 - Synthèse des réponses concernant l'enjeu en matière d'ÉDI à prioriser selon les personnes répondantes (74 réponses)

Thèmes	Détails
Les femmes (16)	Règles concernant le congé de maternité (4)
	L'expérience d'une femme professeure durant son congé n'est pas toujours prise en compte (ex. en vue des promotions, probations et congés de ressourcement des professeurs)
	Charge parentale et productivité pour les femmes
	Les conditions de travail au sein du milieu académique des femmes face à la maternité.
	Pression sur les femmes pour répondre à certains critères ÉDI, soit l'exigence systématique de leur présence sur tous les comités, source ici
	La place des femmes en science et génie (3)
	Égalité des sexes (6)
	Favoriser davantage l'implication des hommes dans leurs noyaux familiaux (leur place dans les CPE, en tant que père de famille, etc.) pour favoriser l'acceptation que son ou sa conjoint(e) ait une carrière exigeante
	L'inclusion et la rétention des femmes
Autochtones (3)	Sous-représentation des autochtones (2)
	Inclure les communautés autochtones
Conditions des professeur(e)s (6)	Les conséquences du système de performance imposé aux professeurs, notamment le surmenage et la difficulté à prendre du temps pour sa vie personnelle
	L'encadrement de la maternité dans les conventions collectives et politiques départementales des professeures
	Représentativité des jeunes professeurs
	Représentativité des professeurs faisant partie des groupes racisés sous-représentés
	Adapter les mécanismes d'évaluation et d'attribution des promotions des professeurs pour favoriser la conciliation travail-famille, surtout en début de carrière (2)
Conditions des étudiants (4)	Prise en compte/accommodements de la réalité des étudiants internationaux/étrangers dans les programmes de 2e et 3e cycle pour assurer leur réussite (par exemple en offrant des cours en anglais) (3)

	La représentativité des étudiant(e)s
Groupes racisés sous-représentés et groupes culturels (10)	Le racisme systémique, notamment concernant la socialisation dans la communauté rendant ainsi le racisme plus difficile à combattre (2)
	Discrimination
	La nationalité : le multiculturalisme qui est une richesse au sein des groupes et personnes.
	Représentation des minorités racisées. (4)
	Intégration culturelle
Personnes handicapées (1)	Inclusion des personnes porteuses de handicaps
Minorités linguistiques (5)	Problèmes linguistiques et culturels
	Le langage adéquat
	Enjeu de barrière linguistique (2)
	Qualité du français
	Le français n'est pas assez défendu au Canada et à Montréal face à l'anglais
LGBTQ2S+ (3)	L'utilisation du vocabulaire neutre au lieu d'utiliser le féminin et le masculin
	Ne pas tenir pour acquis qu'un homme aura une partenaire féminine ou le contraire (p. ex. utiliser le mot « partenaire » au lieu de ta femme ou ton mari)
	Plus d'opportunités pour les personnes qui font partie de la communauté LGBTQ+
Parler des enjeux ouvertement (7)	Mise en place de politiques institutionnelles que les organismes subventionnaires verraient et vérifieraient à leur application (comme les certificats pour l'environnement ou l'utilisation des animaux)
	Profiter des formations sur l'ÉDI déjà offertes par le CRSNG et les universités
	Vérifier si les groupes sous-représentés sont réellement sous-représentés dans les milieux de recherche ou autre activité liée à CentrEau (préciser les enjeux, par des statistiques ou des données tangibles)
	Pression concernant ce que l'on doit mettre et éviter de mettre dans une demande de subvention (2)
	Création de rencontres liées aux enjeux de l'EDI au quotidien, sans tabous, sans restriction administratives, et sans jugement des actions des autres.
	Sortir de l'aspect administratif ou financier au niveau de la recherche et aller plus loin
Personnes célibataires sans enfants (1)	Les personnes célibataires sans enfants peuvent parfois se retrouver avec une surcharge considérable de travail

Tableau B.3 - Synthèse des réponses concernant l'enjeu en matière d'ÉDI à prioriser selon les personnes répondantes en fonction des trois dimensions principales de l'ÉDI[2]

Équité (7)	**Diversité (13)**	**Inclusion (3)**
Équité (4)	À l'intérieur des groupes de professeurs et de chacune des équipes de recherche	Le sentiment d'inclusion (2), c'est le plus important pour consolider une équipe
Accès aux opportunités professionnelles de façon équitable entre les employés	Une diversité à l'image du portrait de la société	Créer des événements plus amusants, p.ex. des partys de Noël
Équité entre les différences	Créer des réseaux de soutien pour les groupes sous-représentés	
Distribution d'opportunités en fonction d'une représentation égalitaire	Dans les positions de leadership en milieu académique (3)	
	Dans le domaine des STEM	
	La diversité (3)	
	ÉDI concernant les groupes sous-représentés	
	Recrutement	
	La multidisciplinarité, soit la discrimination entre domaines de recherche (« sciences dures » vs « sciences molles »)	
	À l'intérieur des groupes de professeurs et de chacune des équipes de recherche	
	Une diversité à l'image du portrait de la société	

[2] Les éléments répertoriés dans le Tableau 13 ont été catégorisés selon les trois dimensions de l'ÉDI se retrouvant dans le Tableau 14.

Tableau B.4 - Synthèse des réponses au sujet du sentiment des personnes répondantes d'avoir déjà été désavantagées par les structures ou pratiques institutionnelles en place dans leur milieu académique (65 réponses)

Sentiment d'avoir déjà été désavantagé(e)s	**Personnes qui ont répondu « oui » (47)**
Conciliation travail-famille (15)	Réunion après 16h00 pour les parents et les personnes monoparentales (2)
	Impacts sur la carrière
	Impact sur le bien-être personnel et familial, difficulté à avoir un équilibre entre la vie familiale et professionnelle (3)
	Aucun financement pour la garde d'enfants lors de déplacements/voyages professionnels
	Aucun soutien monétaire pour les congés de maternité pour les personnes étudiantes (2).
	Stress causé par la surcharge
	Congés de maternité et obligations familiale (2)
	Prise de congé parental mal perçue (trous dans les CVs, jugements entre collègues, refus de financement, productivité jugée insatisfaisante, pression à produire des articles pendant le congé) (3)
Conditions de travail générales (7)	Difficulté à obtenir le statut de permanence
	Convention collective non adaptée pour les groupes sous-représentés
	Fardeau supplémentaire pour les jeunes professeurs
	Pression de publier/performer qui génère de l'anxiété et compétition qui oblige à fournir plus d'heures travaillées, et pouvant aller jusqu'à l'épuisement (3)
Bourses et opportunités (6)	Attribution de bourse institutionnelle très obscure basée sur l'excellence des notes académiques au détriment du potentiel de recherche.
	Opportunités réservées uniquement aux citoyens canadiens/québécois
	Chaires de recherché orientées vers l'embauche de candidates.
	Distribution de 10 à 15 bourses prestigieuses par années qui ont uniquement été offertes à des hommes.
	Impact sur les opportunités de carrière des femmes expliquée par la non-inclusion des impacts de la construction familiale dans leur productivité.
	Considérer les femmes comme étant incompétentes est un obstacle pour obtenir du financement.
	L'obtention de moins de subventions dans le CV rend l'obtention d'autres financements plus difficiles, ce qui réduit les ressources et rend le travail de recherche plus difficile.
Femmes (5)	Biais par les pairs masculins dans toutes les évaluations universitaires en génie
	Forme de « boy's club » qui perdure : les professeurs masculins ont tendance à entretenir un rapport privilégié avec les étudiants (masculins, cisgenres).
	Les femmes acceptent plus souvent des demandes que les hommes et les comités se déroulant en soirée sont majoritairement composés de femmes.
	Comment faire en sorte que les femmes se sentent valorisées à travers leurs différences par rapport aux hommes, plutôt que d'essayer d'être des copies de leurs collègues masculins ?
	Découragement d'atteindre des objectifs ambitieux, car je suis une femme; sentiment d'être perçue comme plus jeune ou nouvelle que des collègues masculins qui ont pourtant moins d'ancienneté.
Barrière de langue/culturelle (4)	L'accent québécois dans le domaine de la recherche en France était perçu par plusieurs comme une faiblesse intellectuelle.
	Difficulté à comprendre l'information en réunion et à m'exprimer, ce qui me désavantage.
	Préjugés en fonction de la difficulté linguistique/ d'origine.
	Les informations sont toutes en français et aucune aide n'est offerte pour m'aider à être plus engagé dans les activités.
Discrimination/harcèlement (4)	Souvent, les structures départementales ne cherchent pas la représentation universelle et sont basées sur des cliques. Perte de temps et d'énergie à chercher comment se sortir de ce genre de situations inconfortables et agressantes.
	Le milieu académique manque fortement d'engagement contre le harcèlement, l'incivilité et la discrimination.
	Discrimination entre les partenaires d'un projet
	Car je ne suis pas ingénieur(e).
Stratégies proposées (4)	L'atteinte des statistiques vs. La situation de l'ÉDI en réalité.
	Suppression de toutes les informations d'identification reliées à un groupe sous-représenté lors de demande de financement.
	Modifier les politiques en fonction de l'aisance des femmes à demander par exemple des promotions comparées aux hommes.
	Un congé de maternité de 1 an devrait compter pour une absence de 3 ans (une année enceinte et très peu productive, une année en congé, une année pour reprendre le dessus... ou même plus). Ceci dit, je crois que la même situation s'applique à une personne qui est un an en congé maladie.
Réponses générales (2)	Oui (2)
	Non (24)
	Je ne fais partie d'aucun groupe sous-représenté (2)
	Équité entre employés : Présence d'une convention collective depuis plus de 30 ans.

Annexe C – Questionnaire du sondage

L'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) chez CentrEau /// Equity, Diversity and Inclusion (EDI) at CentrEau

Afin de guider l'élaboration d'un plan d'action favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) de ses membres, le regroupement stratégique CentrEau souhaite dresser un portrait initial concernant l'ÉDI dans le milieu de travail ou d'études de ses membres.

Vos réponses à ce questionnaire contribueront à guider l'élaboration de meilleures pratiques pour soutenir l'engagement de CentrEau en matière d'ÉDI (i) dans les activités de recherche et de formation et (ii) dans les milieux et conditions de travail ou d'études des membres de CentrEau.

Ce questionnaire comprend 18 questions à choix multiples et deux (3) questions ouvertes. Votre participation au sondage devrait prendre environ 7 minutes de votre temps.

///////////////

In order to guide the development of an action plan to promote equity, diversity and inclusion (EDI) of its members, CentrEau wishes to develop an initial portrait of EDI in the workplace or educational environment of its members.

Your responses to this survey will help guide the development of best practices to support CentrEau's engagement in EDI (i) in research and training activities and (ii) in the workplaces and working/study conditions.

The questionnaire consists of 18 multiple-choice questions and three (3) open-ended questions. Your participation in the survey should take approximately 7 minutes of your time.

Conditions d'utilisations /// Terms and Conditions of Use

Veuillez noter que toutes les données récoltées demeureront anonymes et confidentielles et seront utilisées seulement dans le d'élaborer la stratégie de CentrEau en matière d'ÉDI.

En soumettant ce questionnaire, vous adhérez aux conditions d'utilisation des données présentées à l'adresse suivante : https://drive.google.com/file/d/1-3Pr8QPfkoT79c2ryLyqEyEeoMrfKbeZ/view?usp=sharing

/////////

Please note that all data collected will remain anonymous and confidential and will be used only for the purpose of developing CentrEau's EDI strategy.

By submitting this questionnaire, you agree to the terms and conditions for the use of the data presented at: https://drive.google.com/file/d/1-3Pr8QPfkoT79c2ryLyqEyEeoMrfKbeZ/view?usp=sharing

CentrEau
Centre québécois de recherche sur l'eau
Quebec Water Research Centre

Questions à choix multiples

Multiple choice question

1. 1. Quel degré d'importance accordez-vous au fait de créer une stratégie en matière d'ÉDI chez CentrEau?
How important is it to you to create an EDI strategy at CentrEau?

- A. Important
- B. Très important /// Very important
- C. Cela m'importe peu /// It doesn't matter to me
- D. Pas important /// Not important
- E. Complètement inutile /// Completely useless
- F. Je ne connais pas assez les principes de l'ÉDI pour répondre /// I don't know enough about the principles of EDI to answer
- G. Je préfère ne pas répondre /// I prefer not to answer

2. 2. Si CentrEau organisait une activité de formation gratuite concernant l'intégration de l'ÉDI da le milieu de la recherche, y assisteriez-vous?
If CentrEau were to organize a free training on the integration of EDI in research, would you attend?

- Oui /// Yes
- Non /// No
- Peut-être /// Maybe
- Je ne sais pas /// I do not know
- Je préfère ne pas répondre /// I prefer not to answer

3. 3. Êtes-vous membre de CentrEau? // Are you a member of CentrEau?

La définition des membres se trouve ici : https://www.centreau.ulaval.ca/centreau/statuts/ /// If you're not sure what a member is: https://www.centreau.ulaval.ca/en/centreau/statutes/

- ( ) Oui // Yes
- ( ) Non // No
- ( ) Je ne sais pas // I don't know
- ( ) Je préfère ne pas répondre // I prefer not to answer

4. 4. Quel est votre domaine d'étude principal ? (Sélectionnez plus d'une réponse au besoin.)

What is your main field of study? (select more than one answer if needed.)

- [ ] A. Génie /// Engineering
- [ ] B. Sciences pures, sciences naturelles /// Pure sciences, natural sciences
- [ ] C. Sciences de la santé /// Health Sciences
- [ ] D. Sciences humaines et sociales /// Human and Social Sciences
- [ ] E. Arts

Autre : [ ] _____

5. 5. Quelle est votre occupation?

What is your job?

- A. Professeur(e) adjoint(e) /// Adjunct professor
- B. Professeur(e) associé(e) /// Assistant professor
- C. Professeur(e) titulaire /// Full professor
- D. Professionnel(le)/assistant(e) de recherche /// Research professional/assistant
- E. Stagiaire postdoctoral(e) /// Postdoctoral fellow
- F. Étudiant(e) /// Student
- G. Employé(e) de CentrEau /// Employee of CentrEau
- Aucune de ces réponses /// Nove of the above

6. 6. Dans quelle mesure vous sentez-vous inclus(e) dans votre milieu académique ?

To what extent do you feel included in your academic environment?

- A. Très bien inclus(e) /// Very well included
- B. Bien inclus(e) /// Property included
- C. Modérément inclus(e) /// Moderately included
- D. Peu inclus(e) /// Little included
- E. Pas inclus(e) /// Not included
- F. Je préfère ne pas répondre /// I prefer not to answer

7. 7. Où êtes-vous né(e)?

Where were you born?

- A. Québec
- B. Canada (ailleurs qu'au Québec) /// Canada (outside of Québec)
- C. États-Unis /// United States
- D. Mexique /// Mexico
- E. Amérique latine et Caraïbes /// Latin America and the Caribbean
- F. Afrique du Nord /// North Africa
- G. Afrique sub-saharienne /// Sub-SaharianAfrica
- H. Europe de l'Est /// Eastern Europe
- I. Europe du Nord /// Northern Europe
- J. Europe du Sud /// Southern Europe
- K. Europe de l'Ouest /// Western Europe
- L. Asie centrale /// Central Asia
- M. Asie de l'Est /// East Asia
- N. Asie du Sud-Est /// Southeast Asia
- O. Asie du Sud /// South Asia
- P. Asie de l'Ouest /// Western Asia
- Q. Océanie /// Oceania
- R. Je préfère ne pas répondre. /// I prefer not to answer

8. 8. Avez-vous vécu une partie significative de votre vie à l'extérieur du Canada ?

Have you lived a significant part of your life outside of Canada?

- A. Oui /// Yes
- B. Non /// No
- C. Je préfère ne pas répondre /// I prefer not to answer
- Autre : _____

9. 9. Quelle est votre langue maternelle?

What is your mother tongue?

- A. Français /// French
- B. Anglais /// English
- C. Je préfère ne pas répondre /// I prefer not to answer
- Autre : _____

Définition des groupes racisés sous-représentés /// Definition of under-represented racialized groups

Selon le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, les groupes racisés sous-représentés sont des «Regroupements de personnes cibles du racisme et d'un processus de racisation, c'est-à-dire l'attribution d'une signification raciale, biologique, à des différences culturelles. De fait, aucune population humaine n'est homogène sur le plan biologique, les différences à l'intérieur de populations données étant même plus grandes que celles qui existent entre les diverses populations C'est pourquoi les scientifiques disent que l'espèce humaine présente une unité biologique profonde. Parce que des personnes sont catégorisées socialement sur la base de leur couleur ou de leur type physique et s'y identifient souvent, les sociologues parlent plutôt des "personnes racisées" et de "minorités racisées"».

///////////

According to the Ministry of Immigration, Francization and Integration, under-represented racialized groups are "groups of peop who are targets of racism and a process of racialization, i.e., the attribution of racial, biological meaning to cultural differences. fact, no human population is biologically homogenous, with differences within given populations being even greater than those between populations. This is why scientists say that the human species has a deep biological unity. Because people are sociall categorized on the basis of their color or physical type and often identify with them, sociologists refer to them as «racialized people» and «racialized minorities»".

10. 10. À quel(s) groupe(s) vous identifiez-vous ? Vous pouvez sélectionner toutes les réponses pertinentes.

Which group(s) do you identify with? You may select all relevant answers.

- [ ] A. Les femmes /// Women
- [ ] B. Groupes racisés sous-représentés (voir la description ci-haut) /// Under-represented racialized groups (see description above)
- [ ] C. Groupes culturels sous-représentés (différences intrinsèques non apparentes) /// Under-represent cultural groups (not apparent intrinsic differences)
- [ ] D. Communautés autochtones /// Aboriginal communities
- [ ] E. Personnes handicapées /// Persons with disabilities
- [ ] F. LGBTQ2S+
- [ ] G. Groupes linguistiques sous-représentés (dont la langue maternelle n'est pas le français) /// Under-represented language groups (whose mother tongue is not French)
- [ ] H. Aucun groupe sous-représenté /// No under-represented groups
- [ ] I. Je préfère ne pas répondre /// I prefer not to answer
- [ ] J. Autre groupe sous-représenté qui n'est pas proposé dans les choix ci-dessus (veuillez spécifier ci-dessous dans "autre") /// Other under-represented group not proposed in the above choices (please speci in the "other" option below)

Autre : [ ] _____

11. 11. Si vous vous identifiez à un (des) groupe(s) sous-représenté(s), pensez-vous que votre appartenance à ce(s) groupe(s) ait un impact sur votre degré d'inclusion dans votre milieu de travail?

If you identify with (an) under-represented group(s), do you feel that your belonging to that(those) group(s) has had an impact on your level of inclusion in your workplace?

- ( ) A. Oui /// Yes
- ( ) B. Rarement (ou très peu) /// Rarely (or very little)
- ( ) C. Non, jamais /// No, never
- ( ) D. Je préfère ne pas répondre /// I prefer not to answer
- ( ) E. Je ne sais pas /// I do not know
- ( ) F. Non applicable // Not applicable

12. 12. Si vous vous identifiez à un (des) groupe(s) sous-représenté(s), avez-vous déjà ressenti un injustice dans votre milieu de travail en lien avec votre appartenance à ce(s) groupe(s) (par exemple, concernant l'accès à des opportunités professionnelles, promotions ou soutien à la recherche)?

If you identify with (an) under-represented group(s), have you ever felt unfairness in your workplace in relation to your belonging to that(those) group(s) (for example, in terms of access to career opportunities, promotions or research support)?

- A. Oui, souvent // Yes, often
- B. Oui, parfois // Yes, sometimes
- C. Oui, mais rarement // Yes, but rarely
- C. Non, jamais /// No, never
- D. Je préfère ne pas répondre /// I prefer not to answer
- E. Je ne sais pas /// I do not know
- F. Non applicable // Not applicable

13. 13. Si vous vous identifiez à un (des) groupe(s) sous-représenté(s), pensez-vous que votre appartenance à ce(s) groupe(s) ait déjà eu un impact sur votre degré de confort ou de confiance à vous exprimer au sein d'un groupe de travail?

If you identify with (an) under-represented group(s), do you feel that your belonging to that (those) group(s) has ever had an impact on your comfort or confidence in expressing yourself in a work group?

- A. Oui, souvent /// Yes, often
- B. Oui, parfois /// Yes, sometimes
- C. Non, jamais /// No, never
- D. Je préfère ne pas répondre /// I prefer not to answer
- E. Je ne sais pas /// I do not know
- F. Non applicable // Not applicable

14. 14. À quel groupe d'âge appartenez-vous?
What age group do you belong to?

- A. 24 ans et moins /// 24 years old and under
- B. Entre 25 et 44 ans /// Between 25 and 44 years old
- C. Entre 45 et 64 ans /// Between 45 and 64 years old
- D. 65 ans et plus /// 65 years old and older
- E. Je préfère ne pas répondre /// I prefer not to answer

15. 15. Avez-vous déjà été au moins une fois en congé de maternité, de paternité ou parental pendant que vous occupiez votre poste actuel?
Have you ever been on maternity, paternity or parental leave at least once while in your current position?

- A. Oui, en congé de maternité et parental, pour une durée totale d'un an et plus (cumul de tous les congés) /// Yes, on maternity/parental leave for a total period of one year or more (cumulative total of a leaves)
- B. Oui, en congé de maternité et parental, durant moins d'un an (cumul de tous les congés) /// Yes, on maternity/parental leave for less than one year (cumulative total of all leaves)
- C. Oui, en congé de paternité ou parental, pour une durée totale d'un an et plus (cumul de tous les congés) /// Yes, on paternity/parental leave for a total period of one year or more (cumulative total of al leaves)
- D. Oui, en congé de paternité ou parental, durant moins d'un an (cumul de tous les congés) /// Yes, on paternity/parental leave or less than one year (cumulative total of all leaves)
- E. Non, mais j'ai eu des enfants sans congé officiel /// No, but I've had children without a formal leave..
- F. Non, jamais /// No, never
- G. Je préfère ne pas répondre /// I prefer not to answer

16. 16. Hors du contexte de la pandémie de la COVID-19 : considérant vos responsabilités familiales, est-ce que les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique vous ont déjà désavantagé(e)?

Outside of the context of the COVID-19 pandemic: Considering your family responsibilities, do you feel that the institution structures or practices in place in academia have ever disadvantaged you?

- A. Oui, souvent (beaucoup) /// Yes, often
- B. Oui, parfois /// Yes, sometimes
- C. Oui, mais rarement /// Yes, but rarely
- D. Non, jamais /// No, never
- E. Je ne suis pas certain(e) /// I am not sure
- F. Je préfère ne pas répondre /// I prefer not to answer
- G. Non applicable /// Not applicable

17. 17. En contexte de pandémie de COVID-19 : considérant vos responsabilités familiales, est-ce que les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique vous désavantagent?

In the context of the COVID-19 pandemic: Considering your family responsibilities, are you currently disadvantaged by the institutional structures or practices in place in the academic community? Please select only one answer.

- A. Oui, souvent (ou beaucoup) /// Yes, often (or a lot)
- B. Oui, parfois (un peu) /// Yes, sometimes (a little)
- C. Rarement (très peu) /// Rarely (very little)
- D. Non, jamais /// No, never
- E. Je ne suis pas certain(e) /// I am not sure
- F. Je préfère ne pas répondre /// I prefer not to answer
- G. Non applicable /// Not applicable

18. 18. Si vous êtes ou avez déjà été désavantagé(e)s par les structures ou pratiques institutionnelles en place dans le milieu académique en raison de vos responsabilités familiales (veuillez sélectionner toutes les options qui correspondent à des situations déjà vécues) :

If you are or have been disadvantaged by existing institutional structures or practices in the academic environment because of your family responsibilities (please select all options that correspond to situations you have already experienced) :

- ☐ A. On vous a proposé un ou des accommodement(s) sans que vous n'ayez à le demander. /// You hav been offered (an) accommodation(s) without your having to ask for it.
- ☐ B. Vous avez demandé un ou des accommodement(s) qui vous ont été accordés. /// You requested accommodations that were granted to you.
- ☐ C. Vous avez demandé un ou des accommodement(s) qui vous ont été refusés. /// You requested accommodations that were refused.
- ☐ D. Vous avez signalé ce désavantage ou fait part de vos difficultés à un(e) supérieur(e) ou une instanc pertinente dans votre institution sans demander d'accommodement. ///You have reported the disadvanta or difficulty to a superior or relevant authority in your institution without requesting accommodation.
- ☐ E. Vous n'avez pas signalé ce désavantage ni fait part de vos difficultés à un(e) supérieur(e) ou une instance pertinente dans votre institution. ///You have not reported the disadvantage or hardship to a superior or relevant body within your institution.
- ☐ F. Je préfère ne pas répondre. /// I prefer not to answer.
- ☐ G. Non applicable. /// Not applicable.

Questions à développement

Open-ended question

19.19. Si vous aviez à choisir d'aborder un enjeu lié à l'ÉDI en priorité, lequel cibleriez-vous ? (Nous vous invitons aussi à justifier pourquoi, si vous le désirez.)

If you had to choose to address an EDI issue as a priority, which one would you target? (We also invite you to justify why, if you wish).

20. 20. Vous êtes-vous déjà senti(e) désavantagé(e) par les structures ou pratiques institutionnelles en place en œuvrant dans le milieu académique? Si oui, vous pouvez vous exprimer ici.

Have you ever felt disadvantaged by existing institutional structures or practices while working in academia? If so, pleas explain.

21. 21. Avez-vous déjà pris connaissances de vos potentiels biais cognitifs implicites (préjugés) concernant les groupes sous-représentés?

Are you aware of your potential implicit cognitive biases (prejudices) regarding under-represented groups?

- Oui /// Yes
- Non /// No
- Je préfère ne pas répondre /// I prefer no to answer

22. Si vous avez répondu « non » à la dernière question, CentrEau vous invite à consulter le test relevant du projet appelé « Project Implicit Social Attitude Assesment » concernant les biais inconscients développé par l'Université Harvard afin de tester vos propres biais inconscients Sentez-vous libre de commenter votre expérience dans cette section. Voici la série de test disponible: https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html

If you answereed "no" to the last question, CentrEau invites you to consult the Project Implicit Social Attitude Assesmen test for unconscious biases developed by Harvard University to test your own unconscious biases. Feel free to commen on your experience in this section. Here is the series of tests available: https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.ht