



L'ÉDI chez CentrEau

État de la situation

Prof. Françoise Bichai, Ph.D

& Caroline Bergevin, M.Sc.

Qu'est-ce que l'ÉDI?

Équité

Traitement juste, visant notamment l'élimination des barrières systémiques qui désavantagent certains groupes. Un traitement équitable n'est pas nécessairement identique pour tous et toutes, mais tient compte des différentes réalités, présentes ou historiques, afin de permettre à toutes les personnes de bénéficier des mêmes opportunités en matière de promotion et de soutien à la recherche.

Diversité

La présence au sein de l'écosystème de la recherche de personnes provenant de différents groupes, ce qui favorise l'expression de points de vue, d'approches et d'expériences variées.

Inclusion

La mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la communauté de la recherche d'être et de se sentir valorisés, soutenus et respectés, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés.

Livrable

Toutes les données sont tirées du rapport suivant:



ÉDI: Analyse de la situation actuelle au sein du regroupement stratégique Centréau

C. Bergevin et F. Bichai (2021)

https://www.centreau.ulaval.ca/fileadmin/Documents/Rapport_situation_actuelle_Finale_petit.pdf

Objectifs de l'analyse

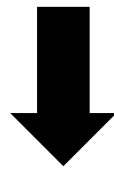


Objectif 8

Mettre en place des mécanismes visant à augmenter le sentiment d'inclusion et d'équité au sein de toute la communauté Centréau, et valoriser la diversité au sein du regroupement.

Source: https://www.centreau.ulaval.ca/fileadmin/Documents/Plan_strategique_Centreau_2021-06-07_Public.pdf

Identifier les enjeux de l'ÉDI que vivent les personnes œuvrant dans le milieu de la recherche sur l'eau au Québec.



Intégrer ces données dans la planification de la stratégie de l'ÉDI 2021 chez Centréau.

Introduction

Sondage

Échantillon
représentant
20% du bassin
de 445
membres

Analyse des données

- Tableaux
croisés
dynamiques
- Analyse
macroscopique
des données
qualitatives

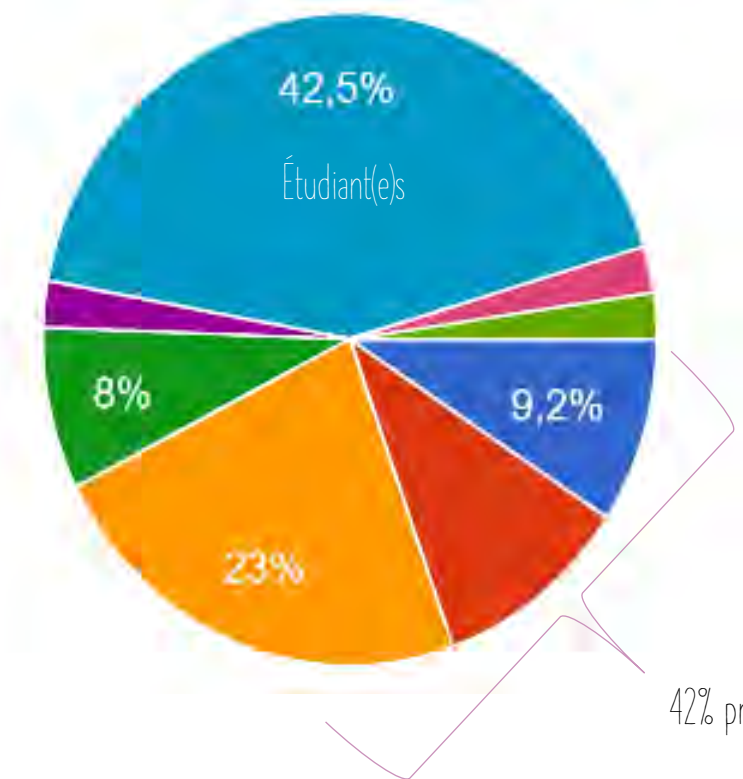
Tendances clés

- Faits saillants
- Enjeux les
plus
importants en
ÉDI

▷ Sondage

Portrait des 87 personnes répondantes

Occupation



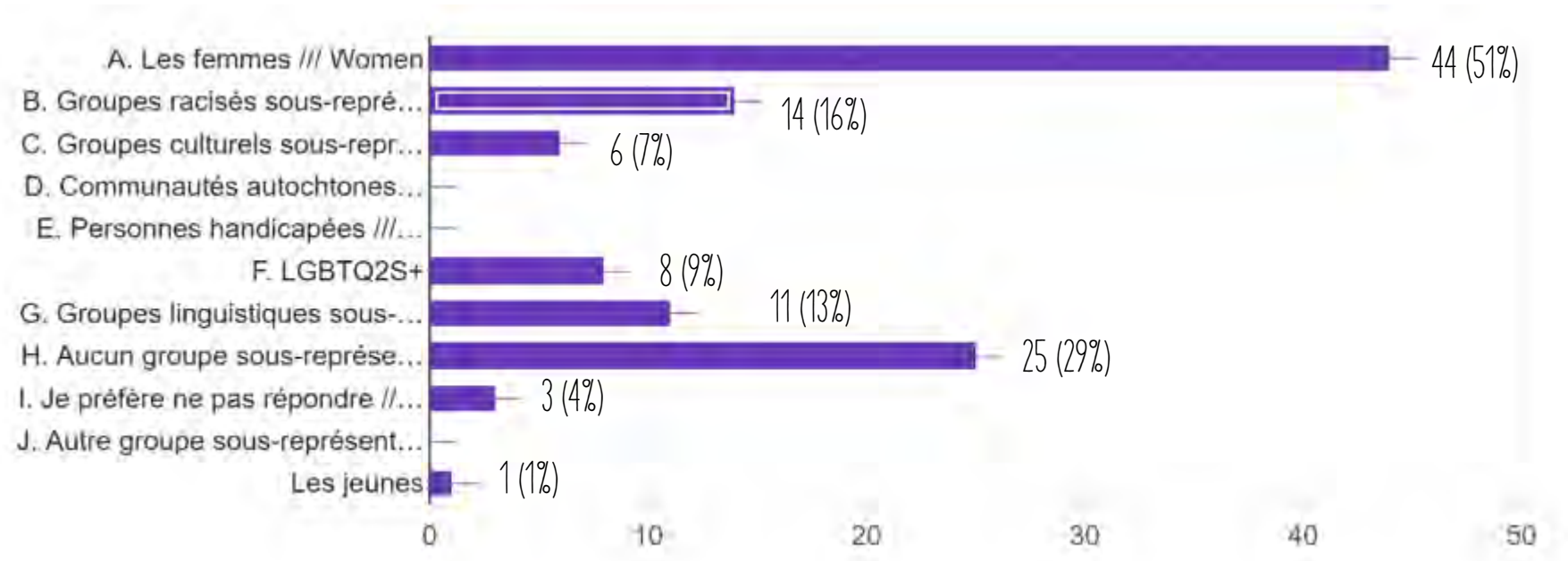
- A. Professeur(e) adjoint(e) /// Assistant professor
- B. Professeur(e) agrégé(e) /// Associate professor
- C. Professeur(e) titulaire /// Full profes...
- D. Professionnel(le)/assistant(e) de re...
- E. Stagiaire postdoctoral(e) /// Postdo...
- F. Étudiant(e) /// Student
- G. Employé(e) de CentrEau /// Employo...
- Aucune de ces réponses /// None of th...

42% professeur(e)s

▷ Sondage

Portrait des 87 personnes répondantes

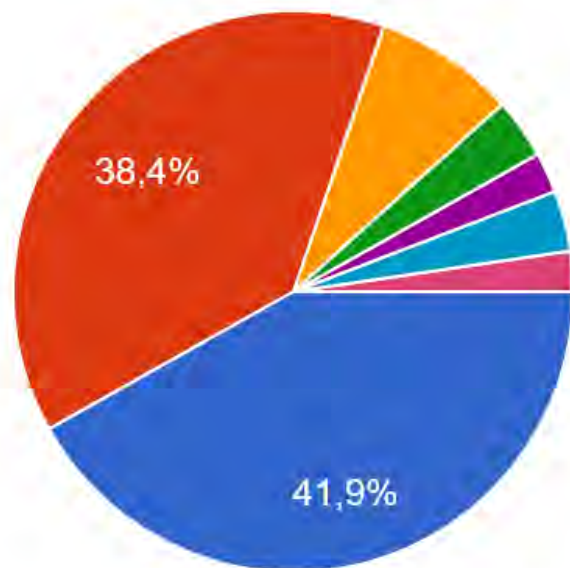
Appartenance à un groupe sous-représenté



► Sondage

Opinion des sujets

Importance de créer une stratégie ÉDI



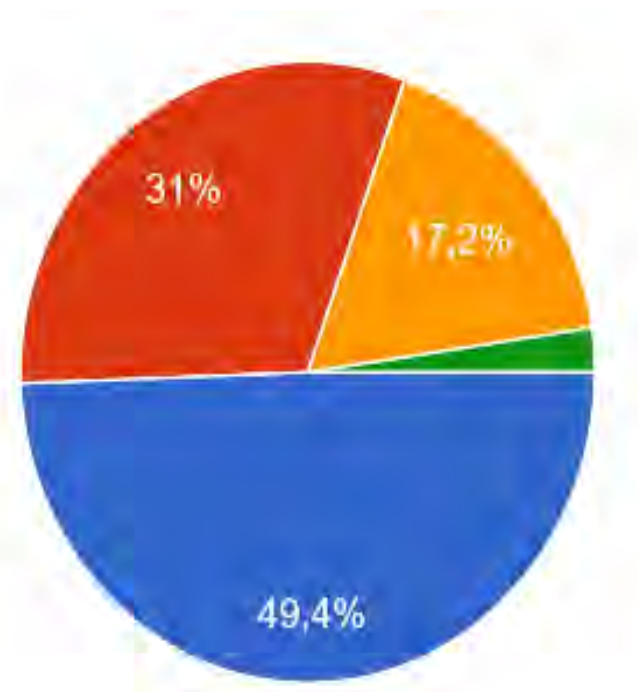
- A. Important
- B. Très important /// Very important
- C. Cela m'importe peu /// It doesn't matter to me
- D. Pas important /// Not important
- E. Complètement inutile /// Completely useless
- F. Je ne connais pas assez les principes de l'ÉDI pour répondre /// I...
- G. Je préfère ne pas répondre /// I pre...

80% des personnes répondantes considèrent qu'il est important (42 %) ou très important (38%) de créer une stratégie en matière d'ÉDI chez CentrEau.

▷ Sondage

Opinion des sujets

Sentiment d'inclusion dans le milieu académique

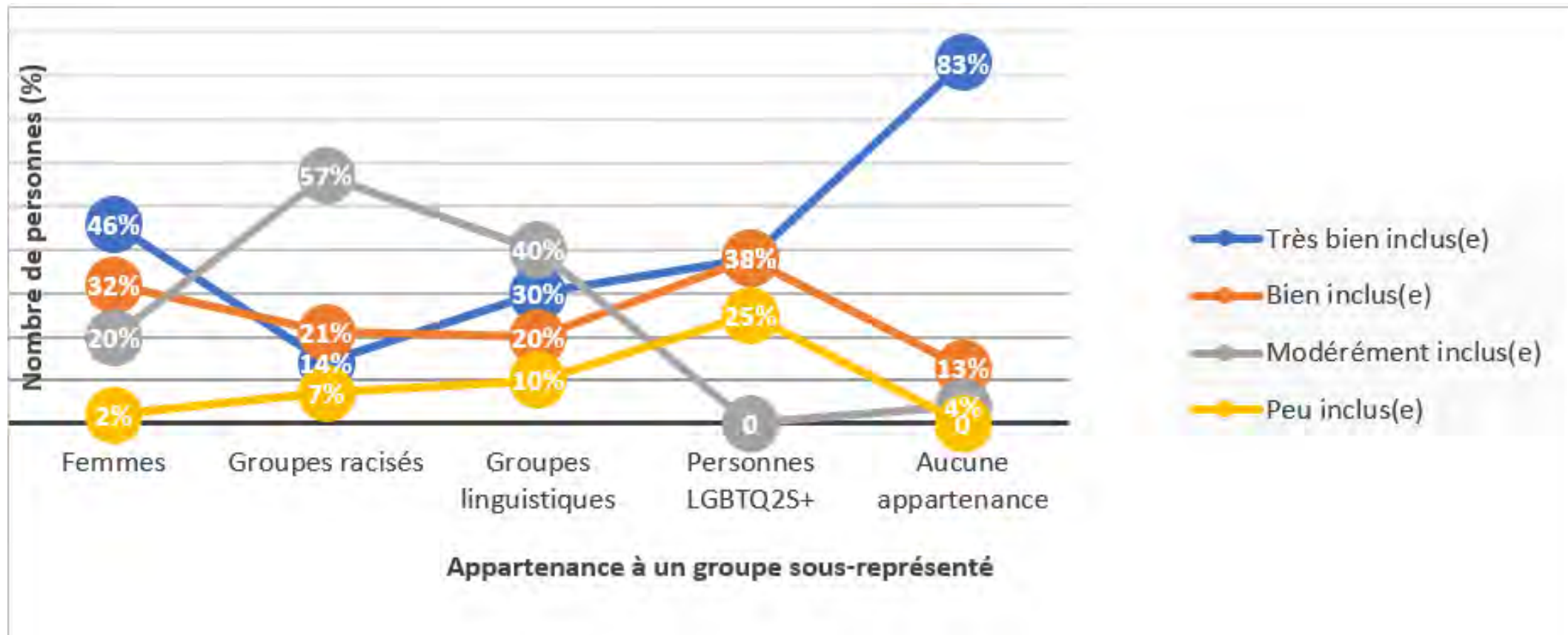


- A. Très bien inclus(e) /// Very well included
- B. Bien inclus(e) /// Property included
- C. Modérément inclus(e) /// Moderately included
- D. Peu inclus(e) /// Little included
- E. Pas inclus(e) /// Not included
- F. Je préfère ne pas répondre /// I prefer not to answer

Groupes sous-représentés?

▶ Analyse des données

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



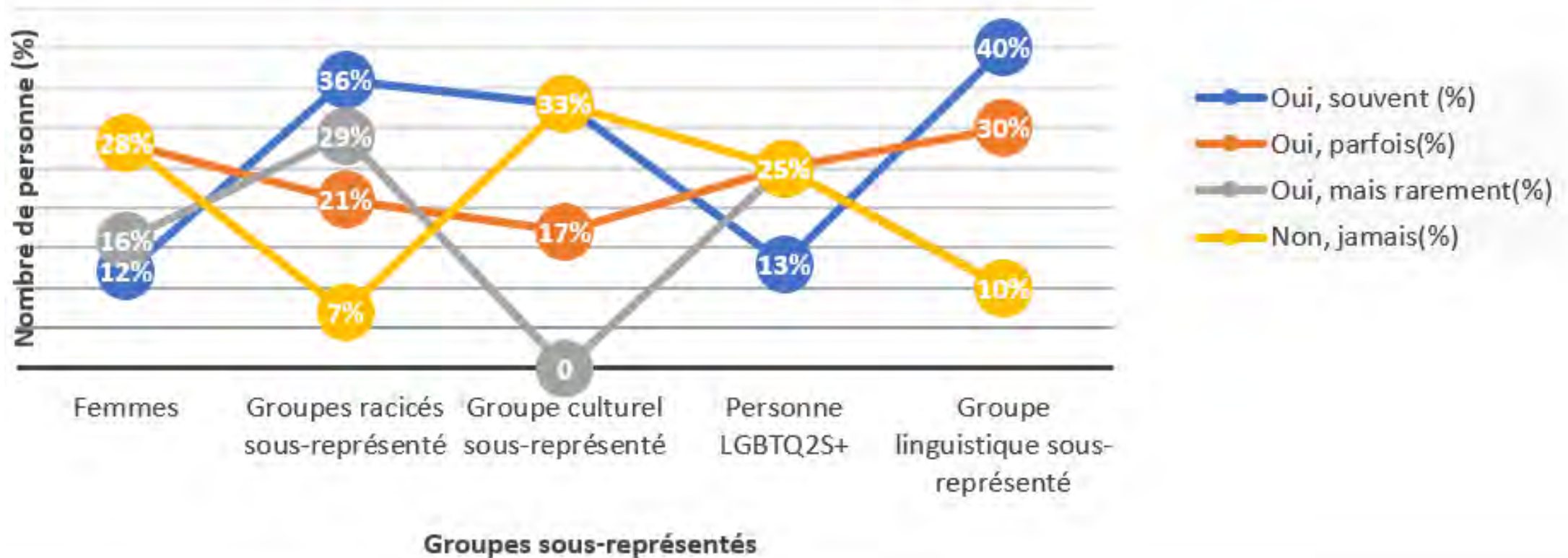
▶ Tendance clé

« **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 incluse (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**. »

► Analyse des données

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



▶ **Tendance clé**

« **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.

► Analyse des données

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

▶ **Tendance clé**

Pour tous les groupes sous-représentés: « **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. »

► Analyse des données

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 (Figure K)

	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
Pourcentage total des répondantes	29 %	21 %	14 %	36 %	14

► Analyse des données

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 (Figure L)

	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
Pourcentage total des répondants	-	15	15	62	13

▶ **Tendance clé**

« **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. »

► Analyse des données

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, dans le contexte de la COVID-19 (Figure M)

	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
Pourcentage total des répondantes	29 %	35 %	14 %	14 %	14

► Analyse des données

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, dans le contexte de la COVID-19 (Figure N)

	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
Pourcentage total des répondants	-	7 %	23 %	62 %	13

▶ **Tendance clé**

« 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 »

Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say



Author: [Giuliana Viglione](#)
Date: May 2020



From: [Nature](#) (Vol. 581, Issue 7809)
Publisher: Nature Publishing Group



Document Type: Article
Length: 1,361 words
Lexile Measure: 1330L

WORLD VIEW | 17 April 2020

The pandemic and the female academic



I'm curious what lockdown will reveal about the 'maternal wall' that can block faculty advancement.

COVID-19's gendered impact on academic productivity

Megan Frederickson May 11, 2020

With schools and daycares closed because of COVID-19, many academics are currently working from home with their kids underfoot. Writing in *Nature*, [Minello](#) suggested the pandemic is disproportionately affecting the productivity of female academics, because women often do more caregiving than men.

I quantified this effect by analyzing data on preprint submissions to [arXiv](#) and [bioRxiv](#), two preprint servers that together cover many STEM fields. Peer review takes time, so it is still too soon to see COVID-19's effects on the numbers of journal articles published by female versus male academics. However, a growing number of academics make their submitted or in-progress manuscripts available on preprint servers, meaning it might be possible to measure the pandemic's effect on preprint submissions in real time.

▷ Sondage

Questions ouvertes

- 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.)

74 réponses

- 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.

62 réponses

▷ Analyse des données

Analyse Macroscopique

1. Création de deux tableaux pour chacune des questions ouvertes (Tableau B.2 et B.4)
2. Création d'un tableau pour synthétiser les 121 réponses (Tableau 2)
3. Création d'un tableau résumé (Tableau 1)

► Tendance clé

Enjeux de l'ÉDI les plus importants selon les personnes répondantes

Données découlant du sondage	Nombre d'interventions
1. Congé parental, obligations familiales et conciliation travail-famille	23
2. Accès aux opportunités et aux bourses et les critères de demande de subvention	11
3. Racisme, discrimination et harcèlement	11
4. Barrières linguistiques et difficulté de communication dans les activités	9
5. Sous-représentation (2 pour les autochtones, 5 pour les groupes racisés et culturels, 1 pour les femmes-)	8
6. Égalité des sexes (5) et biais inconscients par les pairs masculins (3)	8
7. Surmenage/pression de performance	7
8. Conditions de travail en général dans le milieu académique	4

En conclusion

Selon le portrait de la situation actuelle chez CentrEau:

1. Le rapport démontre que le **sentiment d'inclusion n'est pas uniforme** parmi les membres de CentrEau dans le milieu académique si l'on compare les sujets faisant partie des groupes sous-représentés et ceux n'en faisant pas partie.
2. Les enjeux reliés aux **congé parentaux, aux obligations familiales et à la conciliation travail-famille** ont été rapportés comme les plus importants pour les personnes répondantes (23 mentions).
3. Il apparaît essentiel de valoriser une collecte de **données qualitatives** lorsqu'on souhaite documenter les enjeux d'ÉDI.

Projets ÉDI à venir chez



Ressources ÉDI :

Boîte à outils CentrEau :

<https://www.centreau.ulaval.ca/bourses/boite-a-outils/#c67>

Pour nous joindre:

Courriel ÉDI :

edi@centreau.org

Restez à l'affut:

Inscription à l'infolettre :

<https://www.centreau.ulaval.ca/evenements-actualites/actualites/infolettres/>

Des questions ?

Merci de votre présence !

De la part du comité ÉDI de



Françoise Bichai, Dominic Frigon, Rimeh Daghrir,
Peter Vanrolleghem, Raja Kammoun, Flavia Visentin,
Raymond Kabo, Janie Masse-Dufresne et Caroline
Bergevin.

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.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