

ENSEMBLE CONTRE LA DISCRIMINATION



Qu'est-ce que la discrimination?

C'est une conduite qui se manifeste par des paroles, des gestes, des actes volontaires ou involontaires ou des règles visant à exclure une personne, à l'inférioriser ou à lui refuser certains droits en raison de ses caractéristiques personnelles :

- > Couleur de peau, origine ethnique
- > Âge
- > Identité et expression de genre
- > Orientation sexuelle
- > Convictions politiques
- > Religion
- > État civil
- > Handicap
- > Langue
- > Grossesse
- > Condition sociale
- > Image corporelle

Pour en savoir plus



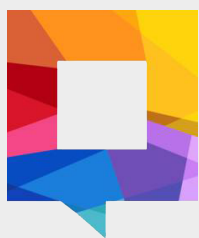
Je discrimine, moi?

Certains comportements, commentaires, préjugés, environnements d'étude ou de travail perpétuent la discrimination, de manière directe ou indirecte, alors que les personnes en quête d'équité et groupes sous-représentés les vivent constamment.

Les biais inconscients

Ce sont des préjugés positifs ou négatifs ou des conclusions hâtives qu'a une personne envers une autre personne ou un groupe de personnes, sans avoir toute l'information pertinente.

- > Ils peuvent être fondés sur des caractéristiques personnelles comme la couleur de peau, la religion, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'expression de genre, etc.
- > Ils sont façonnés par la socialisation, c'est à dire la famille, la culture, l'éducation, etc.
- > Ils mènent à prendre des décisions ou adopter des comportements qui peuvent être préjudiciables pour une personne et avoir une incidence néfaste pour l'environnement social, de travail ou d'apprentissage.



Exemples de stéréotypes

Je vais me placer en équipe avec une personne asiatique, car elles sont reconnues pour exceller.

Cette personne est plus âgée et doit avoir des enfants; elle n'aura pas de temps pour faire les travaux d'équipe.

Les personnes africaines ont une façon différente de la nôtre de travailler.

Les personnes grosses sont plus lâches et travaillent moins.





À l'Université Laval,
nous avons pour conviction
que les sujets sensibles et difficiles
peuvent être nommés
en utilisant les mots appropriés,
dans un contexte de respect
et d'ouverture, tout en développant
la pensée critique nécessaire à la
réalisation
de notre mission et à l'avancement
de notre société.

Les comportements offensants et microagressions

Ce sont des propos ou des gestes qui transmettent, parfois de manière involontaire, des messages blessants, voire hostiles, à des personnes en raison de leur appartenance à un groupe donné.

Les conséquences de la discrimination

Pour la personne discriminée

Des effets néfastes sur sa santé mentale, notamment :

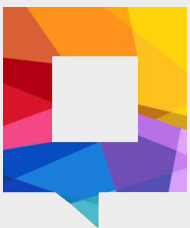
- > manque de confiance en soi ou d'estime de soi,
- > tendance à l'isolement ou à se renfermer,
- > détresse psychologique.

Des répercussions sur son parcours académique et professionnel.

Pour la société

Des entraves à l'inclusion de la diversité, ce qui :

- > érode le climat social, de travail ou d'apprentissage et le sentiment de sécurité.
- > limite la capacité de recherche et d'innovation.
- > restreint le bassin de talent.



Exemples de réflexions suscitées par la discrimination

Je voudrais bien avoir le rôle du porte-parole pour mon équipe de travail, mais je n'ai aucune chance qu'on me l'accorde, alors je prendrai le rôle qui restera

L'outil d'intelligence artificielle qu'utilise mon entreprise reproduit les biais inconscients et stéréotypes véhiculés par l'équipe d'ingénierie logicielle. En l'utilisant, nous discriminons involontairement certaines personnes.

Je voudrais que les projets en cours dans mon laboratoire de recherche aient une approche plus inclusive des réalités de ma communauté, mais j'ai peur de présenter mes idées différentes, puisqu'elles remettent en question certains privilèges de mes collègues.

Je ne vais pas poser ma question, car je sens bien que ma présence dérange déjà suffisamment le groupe

Contre la discrimination, agissons de manière inclusive!

En mettant « en place un environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté, qui les accompagne et leur offre des mesures de soutien pour favoriser leur bien-être et leur accomplissement¹ ».

En misant sur la communication et l'ouverture pour développer ce milieu plus inclusif.

Parce que :

- > Toute personne a droit à l'égalité, ce qui la protège de toute discrimination fondée sur les caractéristiques personnelles.
- > Des discriminations persistent envers certains groupes et l'équité vise à les corriger.
- > Les gestes discriminatoires ont bien souvent un impact négatif majeur sur les personnes qui les vivent.

¹ Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec. « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche: les principaux concepts », 2014.

Agissons en PRO

Prenons conscience du comportement discriminatoire

Responsabilisons-nous : ça concerne tout le monde

Osons agir



Comment?

En agissant lorsque l'on est témoin

- > En manifestant son malaise ou sa désapprobation face aux propos ou aux comportements discriminatoires.
- > En exprimant son inconfort face à la discrimination.
- > En rectifiant les paroles ou les gestes.
- > En croyant et soutenant la personne subissant de la discrimination.

En corrigeant nos propres faux pas

- > En reprenant ses propos de manière à reconnaître leur caractère potentiellement blessant ou discriminatoire.
- > En s'excusant d'avoir fait un faux pas et d'avoir pu vexer la personne.
- > En posant des gestes concrets visant à corriger l'incident auprès de la personne.

En contribuant au changement par ses actions

- > En créant un environnement inclusif, ouvert à la diversité et qui ne tolère aucune discrimination, notamment par :
 - L'affichage sur sa porte de bureau des affiches de campagne valorisant l'inclusion, comme la campagne *Le respect, rien de moins* et ce feuillet.
 - La prise d'information de façon préventive sur les impacts de la discrimination et les moyens de la contrer et la formation sur les biais inconscients sur *monportail*.
 - La participation à des colloques, conférences et événements portant sur le sujet.
 - La participation à des activités de soutien envers les groupes discriminés.

En prenant connaissance de ses propres biais à l'aide de la boussole d'évaluation suivante :



Vous pensez être victime de **DISCRIMINATION**? Vous avez besoin d'en **PARLER**?

Des personnes-ressources de l'Université peuvent vous aider.

Accompagnement, dénonciations et plaintes :
info@respect.ulaval.ca

Information et développement institutionnel :
EQUITE-DIVERSITE-INCLUSION@edi.ulaval.ca

Bureau du respect
de la personne



Autres sources d'informations sur le sujet :

Lois et politiques protégeant chaque personne de toutes formes de discrimination et assurant des procédures et sanctions en cas de manquements :
<https://www.ulaval.ca/respect-de-la-personne/reglements-et-politiques>

Formations et outils en matière d'équité, diversité et inclusion :

<https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion/formations-et-outils>