

QUID DE LA DISCRIMINATION

L'Université s'engage à offrir un milieu de travail et d'étude où toute personne, quelle qu'elle soit, puisse partager, collaborer, se réaliser et s'épanouir. Il est nécessaire que chaque membre de la communauté universitaire ait la capacité de reconnaître les comportements discriminatoires et leurs différentes manifestations afin de les contrer.

DEFINITIONS

Discrimination

Distinction, exclusion ou préférence, alimentée par des stéréotypes et des préjugés conscients ou non, qui disqualifie ou stigmatise des individus en raison de la race, de la couleur, du sexe, de l'identité et de l'expression de genre, de la grossesse, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de la religion, des convictions politiques, de la langue, de l'origine ethnique ou nationale, de la condition sociale, d'un handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Équité, diversité et inclusion (EDI)

L'équité est le principe qui permet que toute personne, quelles que soient son identité et ses différences, soit traitée en tenant compte de ses caractéristiques particulières afin d'en arriver à un résultat qui se veut le plus juste possible.

La diversité se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, l'orientation sexuelle, le statut d'autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres attributs. (Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada)

L'inclusion fait référence à un environnement où toutes les personnes sont respectées dans leur unicité, valorisées de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.

Les manifestations de la discrimination

Le biais inconscient

Un biais est une distorsion cognitive de la réalité qui implique de favoriser ou non une chose, une personne ou un groupe par rapport à un autre d'une manière généralement considérée comme injuste. Les biais peuvent provenir d'un individu, d'un groupe ou d'une institution et peuvent avoir des conséquences négatives ou positives.

Le biais inconscient fait référence aux attitudes ou aux stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions, et ce, de manière inconsciente ou non intentionnelle.

La microagression

Une microagression est l'expression de biais inconscients par des paroles, des gestes ou des comportements qui peuvent être perçus comme blessants ou hostiles par une personne ou un groupe de personnes en quête d'équité. Le plus souvent commise de manière inconsciente et en l'absence d'intention malicieuse, la microagression prend racine dans les stéréotypes (négatifs ou positifs) et se produit lors d'interactions de tous les jours. La personne qui la dénote est souvent perçue comme hypersensible. La microagression peut prendre les formes suivantes :

- Dire à une personne asiatique qu'elle doit être vraiment bonne en mathématique ou à une personne noire qu'elle doit vraiment bien danser (stéréotypes culturels)
- Demander à une personne si on peut toucher ses cheveux ou le faire sans son consentement (objectification de la personne)
- Dire à une personne qui s'identifie à un groupe spécifique qu'elle n'a pas l'air autochtone, métisse, noire, latino-américaine, etc. (dénier de l'expérience de racisation de la personne)
- Dire à une personne étudiante en provenance de l'international qu'elle s'exprime vraiment bien ou est articulée (laisse croire que les personnes blanches sont plus articulées)

La discrimination directe

La discrimination indirecte se rapporte aux situations discriminatoires qui découlent notamment «de l'application uniforme d'une norme, d'une politique, d'une règle ou d'une pratique, neutre à première vue, ayant néanmoins un effet discriminatoire auprès d'un individu ou d'une catégorie d'individus en leur imposant des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées à autrui ». (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)

La discrimination indirecte s'observe surtout par les effets préjudiciables qu'elle cause, et ce, malgré l'absence d'intention de discrimination. En milieu universitaire, elle peut prendre les formes suivantes :

- Exiger d'une étudiante enceinte présentant des signes d'accouchement éminent (contractions, perte des eaux) qu'elle se présente à une évaluation sans possibilité de reprise (effet discriminant basé sur le sexe et la grossesse)
- Exiger d'une personne en situation de handicap qu'elle se présente à un local de rencontre sans accès universel, comme une rampe d'accès ou un ascenseur (effet discriminant basé sur le handicap)

- Exiger d'une personne qu'elle participe à un rendez-vous tenu au restaurant en lui demandant d'en acquitter les frais ou pendant la période de ramadan (effet discriminant basé sur la condition sociale ou sur la religion)
- Exiger d'une personne présentant un trouble de l'attention ou un trouble d'apprentissage qu'elle performe dans les mêmes conditions qu'un individu ne présentant pas de trouble (effet discriminant basé sur le handicap)
- Exiger d'une personne qu'elle coupe sa barbe ou ses cheveux en raison de règles d'hygiène, de santé ou de sécurité existantes, bien que ces éléments physiques soient sacrés pour elle (effet discriminant basé sur la religion, sur l'origine ethnique ou nationale)
- Attribuer à une personne musulmane des heures de pause se situant uniquement en dehors des heures de prière (effet discriminant basé sur la religion)

La discrimination indirecte

On parle de discrimination directe « lorsqu'une personne est soumise à un traitement différent reposant sur un motif de discrimination prohibé, et ce, de façon ouverte et avouée ». Bien souvent, il y a intention de discriminer un individu ou un groupe d'individus en raison de caractéristiques de groupes, réelles ou présumées ». (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)

La discrimination directe regroupe les actions et les comportements discriminatoires les plus manifestes et faciles à identifier, tels :

- Refuser la candidature d'une personne parce qu'elle appartient à une minorité ethnique, présente un handicap, est une personne transgenre, a pour projet d'être parent, etc.
- Mettre une personne à pied après avoir appris qu'elle est porteuse du VIH ou qu'elle est enceinte
- Refuser de louer un logement à un individu en raison de ses faibles revenus, de son orientation sexuelle, de son statut familial, de son origine ethnique, de son âge, etc.
- Refuser à une personne l'accès à un service ou à un lieu en raison de sa langue, de son expression de genre, de sa condition sociale, etc.

La discrimination systémique

La discrimination systémique est « la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et de pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination ». (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)

La discrimination systémique est la forme de discrimination la plus difficile à déloger, puisqu'elle exige que des actions soient posées aux plans légal, politique, institutionnel,

organisationnel et individuel. En milieu universitaire, la discrimination systémique peut prendre les formes suivantes :

- Se faire interpellé plus souvent par les agentes et les agents de sécurité en raison de son origine ethnique
- Être la cible ou le témoin de microagressions fréquentes et courantes
- Se heurter à l'absence de représentation de personnes aux profils diversifiés dans les études, les postes de décision, etc.
- Avoir de la difficulté à joindre des équipes de travail diversifiées et composées de personnes étudiantes du Québec, du reste du Canada et de l'international
- Être considérée comme une personne étudiante de moindre qualité en raison de son origine culturelle ou nationale
- Recevoir des enseignements qui tirent profit de savoirs ancestraux sans en attribuer le crédit au groupe concerné
- Devoir utiliser des théories, des modèles ou des outils d'analyse qui comportent des biais inconscients

Les conséquences de la discrimination

La discrimination n'est pas sans conséquences. Ces dernières sont parfois vécues uniquement par la victime, mais peuvent également affecter les témoins de la discrimination et avoir des effets sur le milieu de travail, d'étude ou de recherche de même que sur l'organisation dans son ensemble.

Pour les victimes

Les personnes exposées à la discrimination ou aux microagressions subissent souvent plusieurs conséquences psychologiques et physiques. Dans certains cas, les symptômes ressentis peuvent perdurer une fois que la situation de discrimination a cessé, de même qu'être passés d'une génération à l'autre. On parle alors de traumatisme intergénérationnel.

Conséquences sur la santé physique

- Obésité
- Problèmes cardiovasculaires, hypertension
- Diminution de l'état de santé général
- Comportements à risque plus fréquents
- Douleurs ou maladies inflammatoires

- Troubles du sommeil

Source: *Medical News Today*

Conséquences sur la santé mentale

- Syndrome de stress post-traumatique, hypervigilance, anticipation, méfiance
- Peur, anxiété, insécurité
- Problèmes de santé mentale
- Détresse psychologique, dépression
- Honte, perte d'estime de soi
- Dévalorisation, sentiment d'humiliation, perte du sentiment d'appartenance
- Sentiment d'impuissance, perte de confiance en soi
- Méfiance, perte de confiance envers les autres
- Abus de drogues et d'alcool

Source: *Medical News Today*

Pour les témoins

Les personnes témoins de comportements discriminatoires ou de microagressions peuvent également faire l'expérience de conséquences négatives, même si elles ne sont pas la cible des gestes ou des paroles néfastes. Les conséquences suivantes ont été documentées:

- Sentiment de marginalisation
- Isolement, sentiment d'exclusion sociale
- Sentiment d'injustice ou d'impuissance
- Crainte de subir de l'intimidation à son tour, hypervigilance et augmentation des conflits interpersonnels
- Climat de travail, d'étude ou de recherche tendu ou hostile
- Perte de motivation, d'intérêt ou d'engagement à l'égard du travail ou des études

Pour le milieu

Les conduites discriminantes et microagressions ont des conséquences sur le milieu de travail, d'étude ou de recherche, qui devient néfaste pour la victime et les personnes qui s'y associent. Il est donc important d'agir pour freiner et prévenir la discrimination dans nos milieux afin d'éviter les conséquences suivantes :

©<https://www.ulaval.ca/respect-de-la-personne/reconnaitre-les-situations-dirrespect/quest-ce-que-la-discrimination#>

- Augmentation de l'absentéisme, des dépressions, de l'épuisement et des coûts leur étant liés
- Participation réduite à certaines activités, dont celles bénéfiques à la cohésion du milieu
- Écart salarial entre personnes non racisées et racisées
- Diminution de l'attractivité de personnes issues de la diversité, de la rétention de talents diversifiés et de la capacité à innover