

# La DEIA sur le lieu de travail — Connexions départementales de mai

## Qu'est-ce que la DEIA?

La diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance

Diversité : reconnaître et valoriser les différences entre les membres du personnel, y compris la race, l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, etc.

Équité : offrir à tout le monde un accès équitable aux opportunités.

Inclusion : créer activement une culture dans laquelle tous les employés et toutes les employées se sentent respecté·e·s, soutenu·e·s et valorisé·e·s, quelles que soient leurs origines ou leur identité.

Appartenance : le sentiment de sécurité et de soutien qu'éprouve une personne lorsqu'elle est acceptée et intégrée au sein d'une organisation. Se montrer sous son jour le plus authentique et se sentir accepté·e, valorisé·e et intégré·e au sein d'une organisation.

## Pourquoi est-ce important?

Une équipe diversifiée et inclusive = une meilleure résolution des problèmes, une meilleure collaboration et une meilleure innovation.

- ✅ Crée une culture où les employés et employées ont un sentiment d'appartenance.
- ✅ Permet au personnel de participer pleinement au travail et donne la priorité à la santé mentale et au bien-être.
- ✅ Assure la sécurité psychologique
- ✅ Réduit les comportements toxiques tels que la discrimination, l'intimidation, le harcèlement et la violence.
- ✅ Permet à chaque personne de bénéficier d'un plus large éventail d'expériences, conduit à des idées plus innovantes, renforce la créativité et améliore généralement les résultats pour le plus grand bien de tous et toutes.
- ✅ Constitue une approche judicieuse sur le plan commercial, car cela améliore le moral, augmente la productivité et l'engagement, et diminue l'absentéisme et le roulement du personnel.

# Types de diversité

Chacun et chacune d'entre nous possède une combinaison particulière d'expériences, de personnalité et de traits individuels. Chaque personne est unique.

Nous combinons tous et toutes des éléments culturels, raciaux, de genre, de couleur, de nationalité, d'ethnicité, de patrimoine génétique, d'âge, d'éducation, de personnalité, d'expériences professionnelles, de handicaps et de traumatismes. Aucune de ces caractéristiques n'est isolée; elles se croisent et se superposent pour créer notre personne unique.

- Souvenez-vous de notre conversation sur les préjugés : ne supposez pas que le fait de posséder une caractéristique signifie automatiquement que vous possédez une autre caractéristique particulière.

Par ailleurs, nombre de ces attributs, tels que la race, le sexe, l'âge, le handicap, la religion, l'orientation sexuelle et d'autres, sont protégés par les lois sur les droits de la personne et font l'objet d'une protection contre la discrimination. C'est pourquoi la sensibilisation et la compréhension de la diversité sont si importantes pour la prévention de l'intimidation et du harcèlement.

Il existe de nombreux types de diversité, et nous allons en souligner quelques-uns :

La diversité culturelle peut provoquer des frictions sur le lieu de travail.

Comprendre que chacun et chacune d'entre nous accorde une grande importance à sa culture et à ses valeurs individuelles et que celles-ci sont souvent liées à notre identité personnelle signifie que nous pouvons amener une personne à être sensible à ce qu'elle perçoit comme des insultes ou des menaces à l'encontre des pratiques et de l'expression culturelles.

Cela signifie également que nous devons prêter attention à l'acceptation de nos différences et reconnaître que le fait de permettre aux gens de se sentir à l'aise et en sécurité sur le lieu de travail améliorera l'engagement général, la rétention du personnel et la productivité.

Lorsque les gens ne craignent pas de se faire critiquer pour leurs antécédents, ils ont plus de temps et d'énergie à consacrer à leur travail et leur rendement général s'améliore. Le taux de rétention augmente de manière mesurable lorsque les personnes se sentent heureuses et à l'aise dans leur travail.

## Diversité des générations

La diversité générationnelle en milieu de travail fait référence à la coexistence d'employés et d'employées appartenant à plusieurs groupes d'âge, chacun et chacune apportant des expériences, des valeurs et des préférences professionnelles distinctes. Gérer efficacement la diversité générationnelle et en tirer parti peut améliorer la collaboration, l'innovation et les performances globales de l'organisation. La diversité des générations favorise le partage des connaissances, la créativité et un plus large éventail d'approches de résolution des problèmes. Elle aide également les organisations à favoriser l'inclusion et à mieux répondre aux besoins d'une main-d'œuvre ou d'une clientèle multigénérationnelle.

## Diversité de l'éducation

Les gens considèrent souvent que l'éducation est synonyme d'aptitude.

Elle peut cependant devenir préjudiciable lorsqu'elle est inversée pour laisser entendre qu'une personne ne peut pas être talentueuse, intelligente ou capable si elle n'a pas fréquenté une université de niveau supérieur ou une institution renommée. L'aptitude n'est pas synonyme d'expérience éducative.

L'aptitude et le niveau d'éducation ne sont pas étroitement liés. Même si c'était le cas, il est préférable de constituer une équipe avec des formations diverses. Les idées peuvent être difficiles à trouver ou à inspirer lorsque tout le monde pense de la même manière (équipes homogènes).

Les équipes homogènes sont des groupes dont les membres partagent des antécédents, des compétences, des expériences ou des perspectives similaires. En d'autres termes, les membres de l'équipe sont semblables sur des points fondamentaux tels que l'éducation, la culture, l'expertise ou les valeurs.

En raison de la grande similitude de leurs membres, les équipes homogènes ont souvent plus de facilité à communiquer, à instaurer la confiance et à travailler ensemble rapidement. Cependant, ces équipes peuvent avoir du mal à faire preuve de créativité et d'innovation, car tout le monde a tendance à penser de la même manière.

# Équité

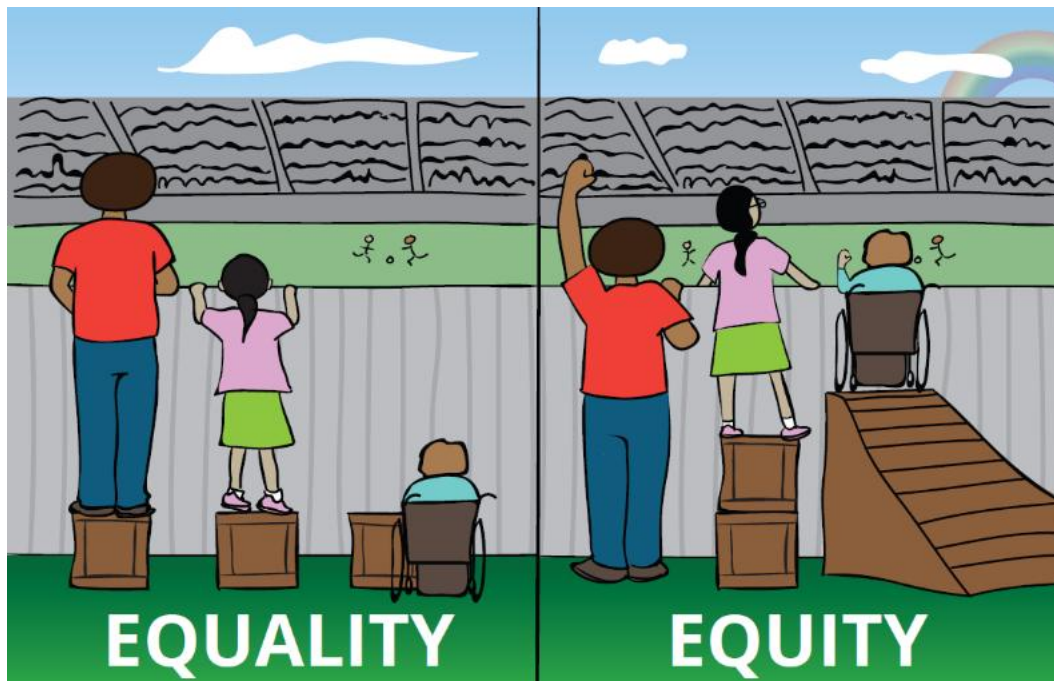
Le traitement équitable tient compte des différences qui existent entre les personnes en raison de leur situation et de leurs caractéristiques propres.

L'équité n'est pas l'égalité. L'égalité consiste à traiter toutes les personnes de la même manière. Le traitement équitable consiste à traiter les personnes différemment afin que le résultat final soit l'égalité des chances.

EXEMPLE : L'équité s'attaque aux déséquilibres existants, en corrigeant les injustices passées et présentes. Les initiatives en matière d'équité n'accordent pas d'avantages injustes et n'enlèvent rien aux autres.

Elles reconnaissent et traitent les obstacles systémiques, et non le manque de capacités ou d'efforts.

Analogie autochtone : analogie du « canot » — si certaines personnes ont reçu des avirons et d'autres non, l'équité consiste à s'assurer que tout le monde dispose des outils nécessaires pour avancer ensemble. Une équipe plus forte et plus inclusive profite à l'ensemble de l'organisation et de la communauté.



## Inclusion

Si la diversité est une question de quantité (nombre de cadres féminins), la présence n'est pas suffisante. Si vous avez de la diversité, mais que les gens ne peuvent pas apporter leur diversité à la table pour fournir une valeur tangible à l'organisation OU qu'ils ne se sentent pas à l'aise ou bienvenus pour le faire, alors la diversité ne sert à rien; il faut l'utiliser.

C'est là qu'intervient l'inclusion, qui est synonyme de qualité. (Combien de ces femmes occupent des postes de direction ou sont responsables d'équipes et de projets importants?)

L'inclusion est la rencontre et le mélange de la diversité, d'une façon réelle et significative.

L'inclusion consiste à créer une culture qui célèbre, valorise et respecte la diversité et qui soutient chaque membre de l'équipe par des pratiques équitables.

L'inclusion est réalisée lorsque les personnes ont le sentiment que leurs diverses spécificités sont accueillies et valorisées au sein d'une organisation. Sans inclusion, la diversité individuelle ne peut briller et les personnes ne peuvent contribuer au bien-être de l'organisation et de la culture.

## Appartenance

Elle est le résultat d'efforts considérables en matière de **diversité, d'équité et d'inclusion (DEI)**.

L'appartenance crée un environnement positif dans lequel les gens ont envie de rester et de travailler.

## Obstacles à la DEIA

- Préjugés inconscients et stéréotypes
- Peur de parler (manque de sécurité psychologique)
- Résistance au changement
- Absence d'actions significatives pour encourager et créer la diversité
- Environnements de travail peu accueillants qui favorisent les microagressions et les comportements d'exclusion

Les microagressions sont des commentaires, des actions ou des comportements subtils, souvent involontaires, qui véhiculent des préjugés, des stéréotypes ou des discriminations à l'égard de groupes marginalisés.

Voici quelques exemples :

- **Microagression verbale** : « Vous parlez très bien français! » (sous-entendant que la personne est une étrangère)
- **Microagression comportementale** : Ignorer la contribution d'une personne lors d'une réunion tout en reconnaissant celle des autres
- **Microagression environnementale** : Absence de représentation sur le lieu de travail ou dans les médias

## Reconnaître les préjugés et l'exclusion en milieu de travail

Dans le prolongement de notre dernière réunion, nous avons souligné que les préjugés sont naturels, mais que les préjugés non contrôlés peuvent conduire à l'exclusion.

Exemples de préjugés sur le lieu de travail : supposer les compétences ou les capacités d'une personne en fonction de ses antécédents; n'inclure que certaines voix dans la prise de décision; négliger les différences culturelles dans les styles de communication.

### Comment reconnaître l'exclusion :

Qui parle le plus souvent dans les réunions? Qui se fait interrompre?

Valorisons-nous les différents styles de communication (directe ou indirecte)?

Est-ce que les membres de l'équipe se sentent à l'aise de demander de l'aide ou de faire part de leurs préoccupations?

# Responsabilité et alliance inclusive

Ce que chacun et chacune d'entre nous peut faire :

- ✓ Conscience de soi : faire le travail pour le connaître et le comprendre soi-même. Remettre en question ses préjugés, ses privilèges, ses schémas de comportement ou de pensée sous-jacents par défaut.
- ✓ Écoute active : prêter attention aux personnes qui sont entendues et à celles qui ne le sont pas.
- ✓ Encourager un dialogue ouvert en veillant à ce que chaque personne ait la possibilité de s'exprimer sans être interrompue ou écartée lors des réunions d'équipe favorise les discussions constructives et la confiance nécessaire pour partager de nouvelles idées. De plus, le fait de mélanger intentionnellement les équipes ou de réorganiser les espaces de travail pour favoriser les interactions entre les différents individus permet de se sentir à l'aise, de renforcer les relations et de stimuler l'innovation.
- ✓ Ne pas garder le silence : si vous êtes témoin d'une exclusion, dites quelque chose. Même si ce n'est pas dans l'instant, vous avez toujours la possibilité d'y revenir.  
\*\*Plus un comportement n'est pas contesté, plus il est normalisé.
- ✓ Apprentissage continu : s'engager dans des perspectives et des expériences culturelles différentes.

Alliance inclusive et témoins actifs et actives :

Demander de l'aide est un superpouvoir. Permettre aux autres d'aider est un superpouvoir.

Alliance inclusive = défendre les voix sous-représentées même lorsque c'est inconfortable.

Témoin actif ou active = intervenir quand on est témoin de microagressions ou d'exclusion.

## Leçons clés :

La DEIA vise à créer de la justice, des occasions et un sentiment d'appartenance pour tout le monde.

La sécurité psychologique est essentielle pour que les gens s'expriment et contestent les préjugés.

De petites actions intentionnelles conduisent à de véritables changements sur le lieu de travail.

Encouragez les conversations continues au-delà de la séance d'aujourd'hui.

La lutte constante aux injustices requiert beaucoup d'énergie; une culture axée sur la DEIA permet aux autres de contribuer à la lutte avec vous. Citation célèbre : « Si vous voulez aller vite, partez seul; si vous voulez aller loin, allez-y avec d'autres. »

« La diversité, c'est être invité·e à la fête. L'inclusion, c'est être invité·e à danser. » — Verna Myers

Qui plus est, l'équité consiste à s'assurer que toutes les personnes présentes à la fête peuvent danser de la manière qui leur convient le mieux.

Quant à l'appartenance, elle concerne l'autonomisation individuelle qui découle de cet environnement. C'est le sentiment de sécurité qui permet à une personne de sentir qu'elle peut elle aussi inviter d'autres personnes à danser, plutôt que d'avoir l'impression qu'elle doit attendre d'être invitée à participer.

# Questions d'autoréflexion

## 1. Identité personnelle et sensibilisation

- Comment mes expériences vécues, mes origines culturelles et mon identité influencent-elles la façon dont je me comporte en milieu de travail?
- Quels sont les préjugés que je peux avoir sur les autres en fonction de leur identité ou de leurs antécédents?
- De quelle manière est-ce que je remarque les préjugés — les miens et ceux des autres — et comment est-ce que j'y réagis?

## 2. Diversité

- Quand ai-je appris quelque chose de précieux d'une personne dont le parcours est différent du mien?
- Y a-t-il des voix ou des points de vue qui manquent ou qui ne sont pas entendus dans mon équipe ou sur mon lieu de travail?

## 3. Équité

- Est-ce que je reconnais que certains et certaines collègues sont confronté·e·s à plus d'obstacles systémiques que d'autres collègues?
- Quels sont mes privilèges et comment puis-je les utiliser pour soutenir l'équité en milieu de travail?
- Que signifie « donner un aviron à chaque personne » (analogie du canot) dans mon rôle?

## 4. Inclusion

- Ai-je déjà eu l'impression de devoir cacher une partie de mon identité pour m'intégrer au travail? Qu'ai-je ressenti?
- Qu'est-ce que je fais (ou ne fais pas) qui pourrait aider les autres à se sentir inclus-es, valorisé·e·s et respecté·e·s ?
- Est-ce que je crée un espace pour des styles de communication et des modes de connaissance différents?

## 5. Appartenance

- Que signifie l'appartenance pour moi? Quand ai-je ressenti un véritable sentiment d'appartenance sur mon lieu de travail?
- Est-ce que je contribue à un environnement dans lequel les autres se sentent en sécurité pour être authentiques?

## **6. Responsabilité et alliance inclusive**

- Comment puis-je me responsabiliser pour créer un environnement de travail respectueux et inclusif?
- Quand ai-je été témoin d'une microagression ou d'un comportement d'exclusion et comment ai-je réagi?
- Comment puis-je m'exprimer d'une manière qui soit enracinée dans l'attention, le courage et la responsabilité de la communauté?

## **7. Croissance et engagement**

- Quelle est l'action, petite mais significative, que je peux entreprendre pour promouvoir la DEIA cette semaine?
- Qu'est-ce que je vais m'engager à apprendre au cours du mois prochain afin d'accroître ma sensibilisation à la DEIA?
- Comment puis-je soutenir les conversations sur la DEIA au sein de mon équipe ou de ma communauté?