

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION : SENSIBILISATION ET FORMATION DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE

LE SAVIEZ-VOUS?

Ci-dessous sont présentés des exemples tirés de la recherche qui expriment des impacts d'une sensibilisation ou de l'absence de sensibilisation à l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI). On y introduit également des observations, des faits et des concepts à propos de l'ÉDI.

Impacts de la présence ou de l'absence de sensibilisation ou de formation

- L'absence de connaissance au sujet de l'ÉDI chez des personnes professionnelles en ressources humaines constituerait un obstacle qui peut nuire à l'atteinte des objectifs d'ÉDI établis¹;
- La capacité d'intégration, de développement et d'épanouissement des membres des groupes minoritaires au travail dépendrait du facteur déterminant qu'est la gestion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion¹;
- Les activités de formation auraient souvent lieu au moment de la naissance de l'équipe. Elles combleraient le besoin d'acquérir des connaissances et des compétences qui contribueraient par la suite à une plus grande efficacité de l'équipe^{2,3};

- « L'éducation et la réflexion individuelle et collective [seraient] des étapes cruciales pour transformer les milieux de travail en milieux plus inclusifs, peu importe les groupes auxquels les personnes appartiennent »⁴ (voir le [feuillet sur les microagressions](#) pour plus d'informations);
- Le mentorat permettrait d'échanger au sujet de multiples défis et de partager de bonnes pratiques en ÉDI⁵.

L'effet de l'ÉDI au sein d'une équipe de travail

- Les termes « diversité » et « inclusion » seraient souvent utilisés conjointement. Toutefois, ils ne veulent pas dire la même chose. En effet, il est possible d'avoir une équipe diversifiée, mais peu, voire pas du tout, inclusive⁶;
- Les biais inconscients seraient présents chez tout le monde et viendraient affecter les relations avec autrui. Ceci s'opérerait souvent par la généralisation au groupe entier d'un comportement X ayant été adopté par quelques membres du groupe⁷ (voir le [feuillet sur les biais inconscients](#) pour plus d'informations);

- Les membres des groupes désignés (GD) et des groupes marginalisés (GM) se heurteraient à des défis et à des obstacles de manière récurrente⁸. Ces défis ne seraient toutefois pas toujours faciles à repérer pour les personnes non concernées^{CFSG} (voir le [feuillet sur les défis rencontrés par les GD et les GM](#) pour plus d'informations);
- L'intersectionnalité, qui réfère à l'intersection entre les groupes désignés (p. ex., une femme autochtone), engendrerait davantage de défis pour les personnes qui subissent simultanément plusieurs formes de discrimination⁹ (voir le [feuillet sur l'intersectionnalité](#) pour plus d'informations).

RECOMMANDATIONS

Ci-dessous sont présentés, à titre d'inspiration, des exemples de pratiques relatives à la sensibilisation et la formation des membres d'une équipe à l'ÉDI.

- Suivre des activités de formation en ÉDI à titre de responsable d'une équipe et encourager la formation des autres membres de l'équipe^{CFSG};
- Diffuser de l'information au sujet des avantages potentiels de la diversité auprès des membres de l'équipe et les former afin d'assurer leur compréhension de l'importance de l'ÉDI^{4,10} (voir la [formation et la documentation disponibles en ligne](#) pour plus d'informations);
- Sensibiliser et faire réfléchir les membres de l'équipe au sujet des microagressions (« échanges subtils, banals et souvent inconscients qui communiquent de façon hostile et blessante des messages à des personnes en fonction de leur appartenance à un groupe ») pour leur permettre de les définir, de les reconnaître, de déconstruire leur sens caché, de reconnaître leurs effets et de les déconstruire⁴ (voir le [feuillet sur les microagressions](#) pour plus d'informations);
- Former les membres de l'équipe à la rédaction inclusive^{CFSG} ou utiliser des procédés d'écriture équitables afin de bien représenter chaque personne, peu importe le genre auquel elle s'identifie¹¹ (voir le [guide disponible en ligne](#) pour plus d'informations);
- Conscientiser l'équipe au sujet des biais inconscients pour que ses membres puissent accepter leur présence chez leur propre personne, remettre régulièrement leurs croyances ainsi que leurs convictions en question et accepter la rétroaction à ce sujet⁷;
- Former l'équipe à l'analyse comparative fondée sur le sexe et le genre (ACSG) (ou l'ACS+ et l'ADS+) et en apprendre davantage sur ses applications^{CFSG} afin de promouvoir une science plus rigoureuse en tenant compte davantage du sexe (d'origine biologique) et du genre (d'origine socioculturelle; p. ex., les déterminants de la santé)¹² (voir le [feuillet d'introduction à l'ACS+ et l'ADS+](#) pour plus d'informations);
- Mettre des outils concernant l'ÉDI à la disposition des membres de l'équipe^{CFSG};
- Former les membres de l'équipe concernés au mentorat dans un contexte d'ÉDI⁷.



RESSOURCES

Cours d'introduction à l'ACS, l'analyse comparative entre les sexes +.

https://cfc-swc.gc.ca/gba-acsc/course-cours/fra/mod00/mod00_01_01.html

Formation et documentation sur les avantages et les défis potentiels de la diversité en enseignement supérieur et en recherche.

<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/formation-en-equite-diversite-et-inclusion/>

Feuilles sur l'ÉDI en recherche.

<http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/outils-pour-ledi-en-recherche/>

Guide de rédaction inclusive en sciences.

https://www.usherbrooke.ca/sciences/fileadmin/sites/sciences/documents/Faculte/EDI/FacSciences_guide_de_redaction_inclusif_web.pdf

Guide de rédaction inclusive en sciences.

https://www.usherbrooke.ca/sciences/fileadmin/sites/sciences/documents/Faculte/EDI/FacSciences_guide_de_redaction_inclusif_web.pdf

Trousses sur des défis en lien avec l'ÉDI en emploi.

<https://ccdi.ca/nos-trousses/>

Webinaire sur le mentorat dans un contexte d'ÉDI.

<https://rqedi.com/ateliers/>

RÉFÉRENCES

- ¹ Saba, T. (2019, 25 juin). Gestion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (GÉDI) : remettre les pendules à l'heure. *Revue RH*, 22(3). <https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/volume-22-no-3/gestion-diversite-equite-inclusion-gedi>
 - ² Gavranic, A., Courcy, F. et Proulx, J. (2009). Comment superviser une équipe de travail diversifiée? *Gestion*, 34(2), 68-74. <https://www-cairn-info.ezproxy.usherbrooke.ca/revue-gestion-2009-2-page-68.htm>
 - ³ Groupe Conseil Continuum (2005). *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*. Emploi Québec. https://www.emploiuebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/06_emp_guidediversite.pdf
 - ⁴ Parker, R., Pelletier, J. et Croft, E. (2019). *Diversité des genres en SG : un résumé de la situation des femmes en sciences et en génie*. (Ouvrage original publié en 2015 [sous le titre *WWEST's Gender Diversity in STEM: A briefing on women in science and engineering*, Vancouver, UCB Press]). <http://cfsg.espaceweb.usherbrooke.ca/diversite-des-genres-en-sciences-et-en-genie/>
 - ⁵ Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (2019). *Mentorat dans un contexte d'équité, de diversité et d'inclusion*. <https://rqedi.com/ateliers/>
 - ⁶ Alliant International University (s. d.). *Diversity vs Inclusion in the Workplace: What's the Difference?* <https://www.alliant.edu/blog/diversity-vs-inclusion-workplace-whats-difference>
 - ⁷ Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (2020). *Formations : Biais inconscients et recrutement*. <https://rqedi.com/ateliers/>
 - ⁸ Ogilvie, K. et Eggleton, A. (2013). *Réduire les obstacles à l'inclusion et à la cohésion sociales pour lutter contre la marginalité*. Sénat Canada. <https://sencanada.ca/content/sen/Committee/411/soci/rep/rep26jun13-f.pdf>
 - ⁹ Charbonneau, M. et Ouellette, D. (2008). *L'accès à l'égalité en emploi*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. <https://documents.fr/document/guide-pour-l-cdpdjcca-en-emploi-des-organismes-publics-guide-pour-l.html>
 - ¹⁰ Gouvernement du Canada (2019). *Best practices in equity, diversity and inclusion in research*. <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-eng.aspx>
 - ¹¹ Bureau de valorisation de la langue française et de la Francophonie (2019). *Inclusivement : guide d'écriture pour toutes et tous*. Université de Montréal. https://francais.umontreal.ca/fileadmin/francophonie/documents/Guide_de_redaction_inclusive/UdeM_Guide-ecriture-inclusive.pdf
 - ¹² Instituts de recherche en santé du Canada (2019). *Comment intégrer le sexe et le genre à la recherche*. Gouvernement du Canada. <https://cihr-irsc.gc.ca/f/50836.html>
- ^{CFSG} Chaire pour les femmes en sciences et en génie



À PROPOS DE LA CHAIRE POUR LES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE AU QUÉBEC

La mission de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie (CFSG) au Québec vise à accroître la représentation féminine et à maintenir la participation des femmes dans le domaine des sciences et du génie (SG). Dans son premier volet, elle œuvre auprès des jeunes filles et de leur entourage pour présenter et démystifier les possibilités que les SG ont à offrir. Elle agit également auprès des étudiantes et des professionnelles pour mieux les outiller à surmonter les obstacles qui affectent encore leur parcours. Puis, elle collabore avec plusieurs milieux afin de mobiliser les efforts autour de l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche. Dans son deuxième volet, elle se consacre à la recherche pour comprendre et faire connaître la problématique. Elle contribue ainsi à soumettre des pistes de solution aux différentes instances impliquées pour stimuler le changement.

À PROPOS DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE



L'Université de Sherbrooke s'est engagée dans son plan stratégique 2018-2022 à devenir un milieu exemplaire sur le plan de l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI). Cet engagement s'est traduit par l'adoption d'un plan d'action à cet égard, qui est sous la responsabilité directe du recteur. Il est soutenu dans son implantation par le comité de direction, le comité stratégique ÉDI et tous ses comités de travail, tout comme par plusieurs membres influents de notre communauté. L'université est fière de pouvoir compter sur le leadership de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie qui contribue à cet objectif en développant une série de formations et d'outils en matière d'ÉDI, renforçant ainsi notre milieu universitaire.

REMERCIEMENTS

Ce projet a été financé par le programme des Chaires de recherche du Canada et le Secrétariat à la condition féminine.

PARTENAIRES FINANCIERS DE LA CHAIRE POUR LES FEMMES EN SCIENCES ET EN GÉNIE AU QUÉBEC

Partenaires fondateurs :

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
Université de Sherbrooke

Partenaire majeur :

Rio Tinto

Autres partenaires :

Hatch
Fonds de recherche du Québec – Nature et technologie
GE Aviation Bromont
Fondation canadienne FCSCJ
Association minière du Québec
La Fondation de l'Université de Sherbrooke

Avec la participation financière de

