

Mieux comprendre pour mieux agir en équité, diversité et inclusion (EDI) dans un contexte organisationnel

Atelier animé par Sophie Brière, professeure
titulaire, Faculté des sciences de l'administration,
directrice Institut EDI2, Université Laval





Plan de l'atelier

- Quelques concepts de base en EDI
- Biais inconscients et comportements inclusifs
- Se mettre en action dans un contexte organisationnel inclusif

Questions, réactions et échanges

Sous la direction de
Sophie Brière

LES FEMMES DANS DES PROFESSIONS TRADITIONNELLEMENT MASCULINES



Pourquoi parler d'EDI?

- Inégalités et discriminations dans les événements de l'actualité
- Statistiques sur la sous-représentation et enjeux de progression et rétention de carrière des groupes historiquement marginalisés dans des organisations de différents secteurs d'activités
- Politiques gouvernementales (ex: programme des Chaires de recherche du Canada en EDI, politique d'aide internationale féministe, etc.)



Discours vers la pratique?

Traduction: Les conversations sur la diversité et l'inclusion et la culture de changement ne sont pas incompatibles à notre soif pour l'excellence. Je compte sur mes leaders seniors pour promouvoir le changement. La diversité nous rend plus forts, l'inclusion améliore notre institution. Nous sommes forts ensemble- ArtMcD



Lieutenant-General / Lieutenant-général Wayne Eyre 
@CDS_Canada_CEMD



Conversations on diversity, inclusion, and culture change are not incompatible with our thirst for operational excellence. I count on my senior leaders to champion culture change. Diversity makes us stronger, inclusion improves our institution. We are [#StrongerTogether](#) - ArtMcD



12:58 AM · Feb 11, 2021



 2.1K  4.3K  Share this Tweet

Quelques statistiques



26 %

Les femmes occupent aujourd'hui 26 % de tous les sièges des CA de toutes les sociétés inscrites à la TSX publiant le nombre de leurs administratrices.



36 %

Les femmes occupent 36 % de tous les sièges des CA des sociétés du S&P/TSX 60. En ce qui concerne les sociétés de l'indice composé S&P/TSX, elles en occupent 32,9 %.

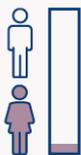


11,9 %

des sociétés inscrites à la TSX ont établi des cibles de participation des femmes à la haute direction.

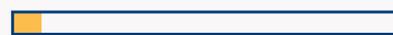
11,2 %

Des minorités visibles dans les effectifs totaux du Gouvernement du Québec



Le conseil d'administration est présidé par une femme dans 7,4 % des sociétés inscrites à la TSX.

Seuls 17 Autochtones siègent à des conseils d'administration de sociétés ouvertes régies par la LCSA.



Le pourcentage de membres des CA issus de minorités visibles dans les sociétés cotées régies par la LCSA est de 8,3 %.

0,3 % de personnes autochtones, dans les effectifs totaux du Gouvernement du Québec



Le poste de chef de la direction est occupé par une femme dans 5,3 % des sociétés inscrites à la TSX.

Seuls 10 sièges au sein des conseils des sociétés ouvertes régies par la LCSA sont occupés par des personnes handicapées.



Si 79,6 % des sociétés du S&P/TSX 60 se sont fixé des cibles concernant le nombre d'administratrices, seules 41,4 % des sociétés inscrites à la TSX l'ont fait.



1 % de personne en situation d'handicap, dans les effectifs totaux du Gouvernement du Québec



Motifs interdits de discrimination

Motifs interdits de discrimination par la Charte (14): 1) âge; 2) condition sociale; 3) convictions politiques; 4) état civil; 5) grossesse; 6) handicap; 7) moyen pour pallier un handicap; 8) identité de genre; 9) expression de genre; 10) langue; 11) orientation sexuelle; 12) race, couleur, origine ethnique ou nationale; 13) religion; 14) sexe

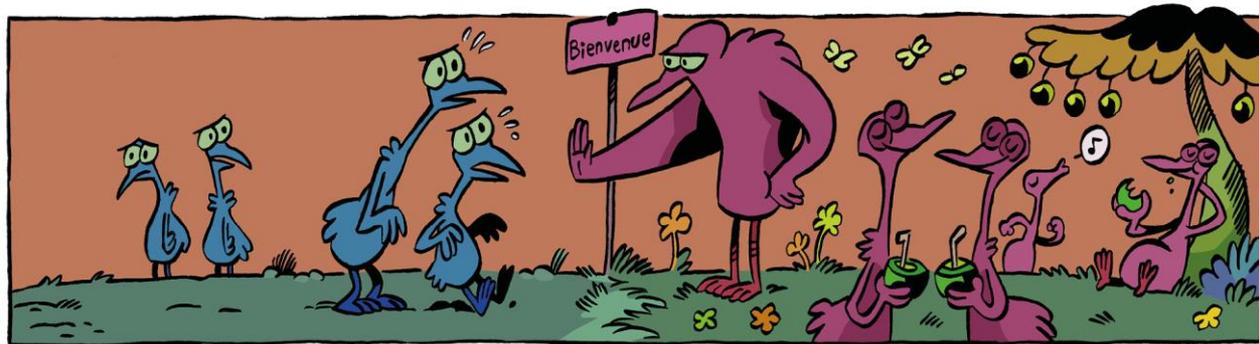
**14 BÉDÉISTES
MOTIFS**

... DE DISCRIMINATION !



Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse
Québec

COULEUR PAR THOM



Thom-20

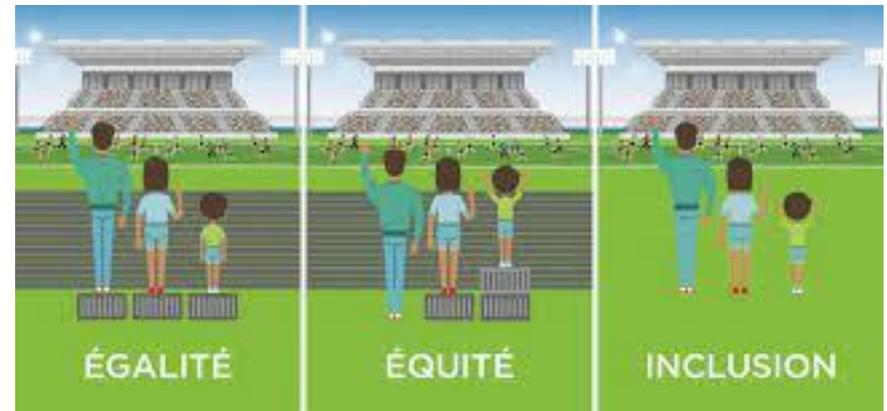
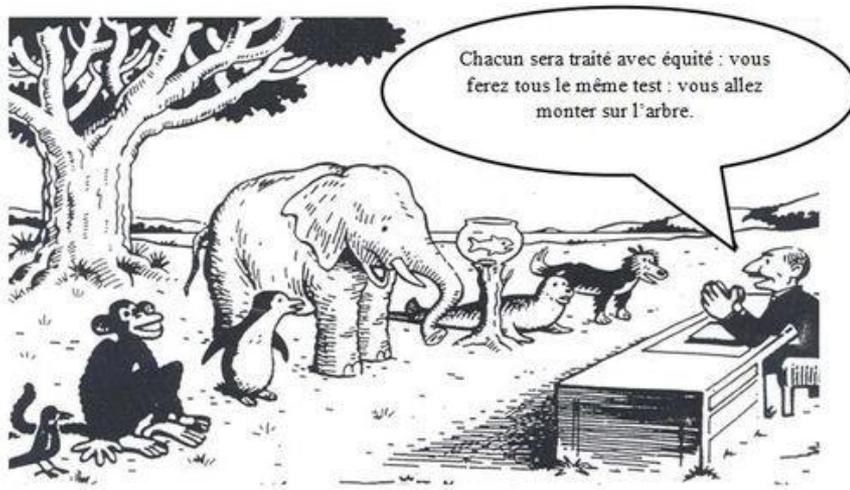
Groupes désignés par la Charte

Groupes désignés (5) selon la Charte des droits de la personne du Québec (CDPDJ):

- **Femmes:** genre
- **Minorités visibles:** personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de « race ou de couleur blanche ».
- **Minorités ethniques:** membres des minorités ethniques sont des personnes, autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.
- **Personnes autochtones:** Indiens, Inuits ou des Métis du Canada.
- **Personnes handicapées:** « ...toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes».

Égalité vs équité

- **L'équité** réfère à un sentiment ou une perception de justice par rapport à une situation donnée. Elle désigne une démarche pour corriger les **désavantages historiques** existants entre des groupes.



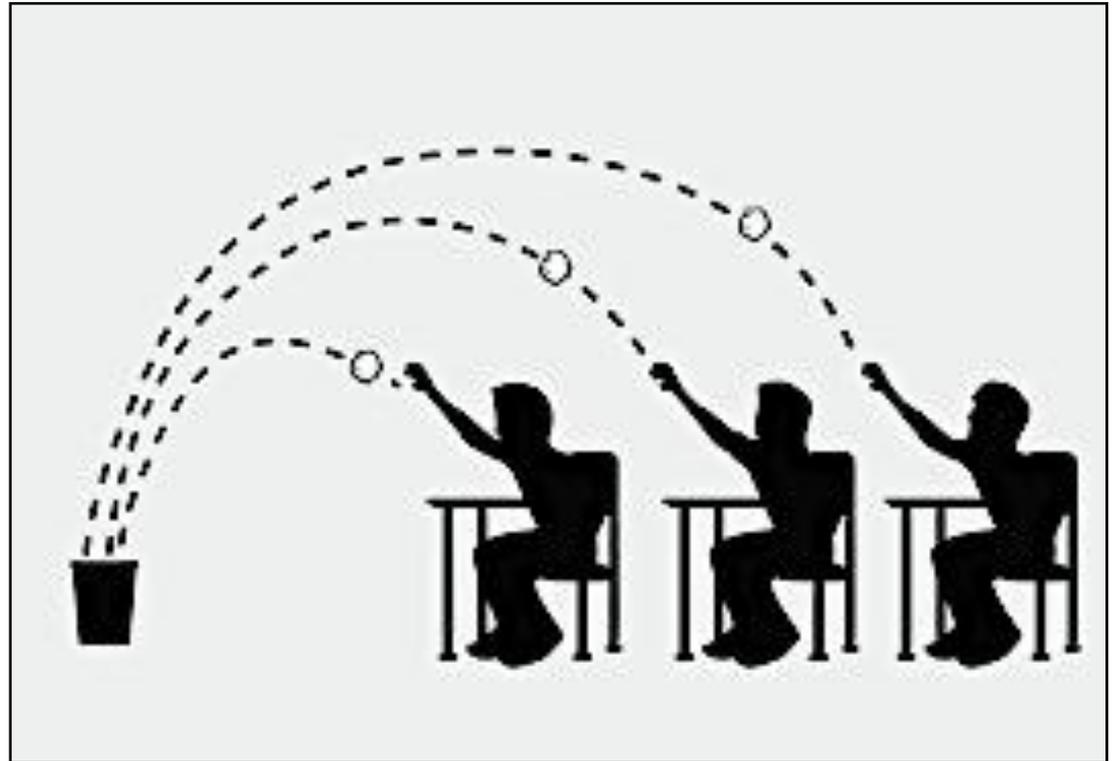
Méritocratie

- Les opportunités et avancées (par exemple de carrière) sont le résultat des efforts individuels et du mérite.
- Non reconnaissance des dimensions sociales et politiques qui participent aux inégalités et qui font que toutes les personnes n'ont pas les mêmes opportunités



Privilèges

- Le fait de bénéficier d'un avantage en raison de son appartenance (réelle ou présumée) à un groupe social (*en raison du sexe, identité de genre, âge, appartenance ethnique, classe sociale, l'orientation sexuelle, capacités, etc.*).
- Les personnes privilégiées considèrent leurs privilèges comme allant de soi et ne se rendent pas toujours compte de leurs privilèges.





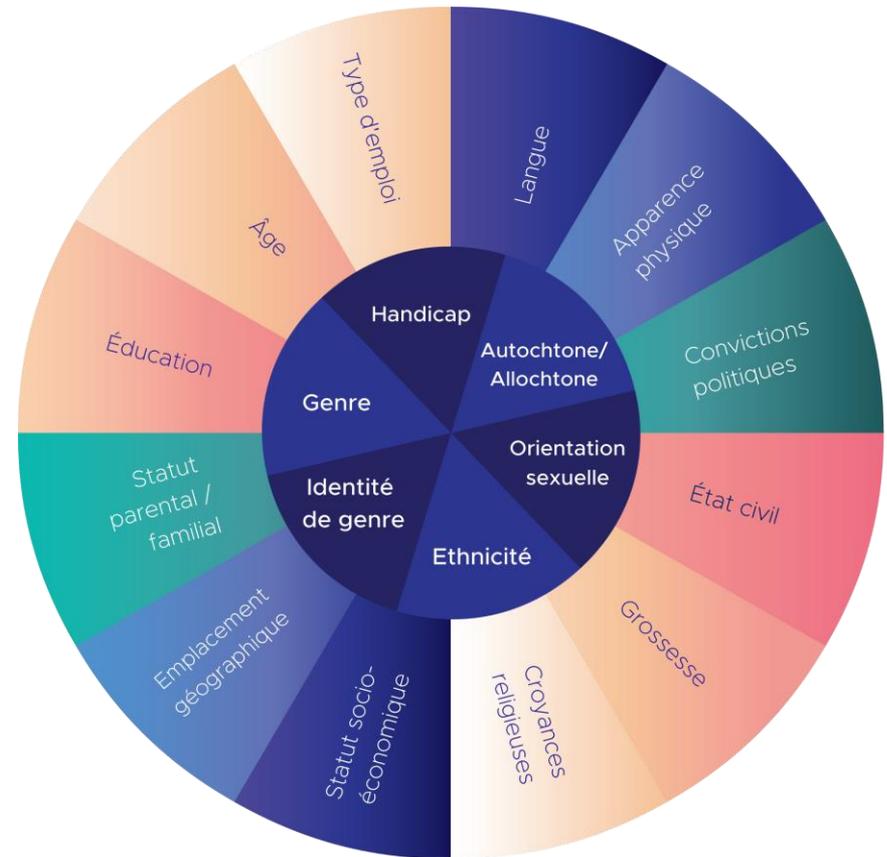
Farah Alibay

Norme

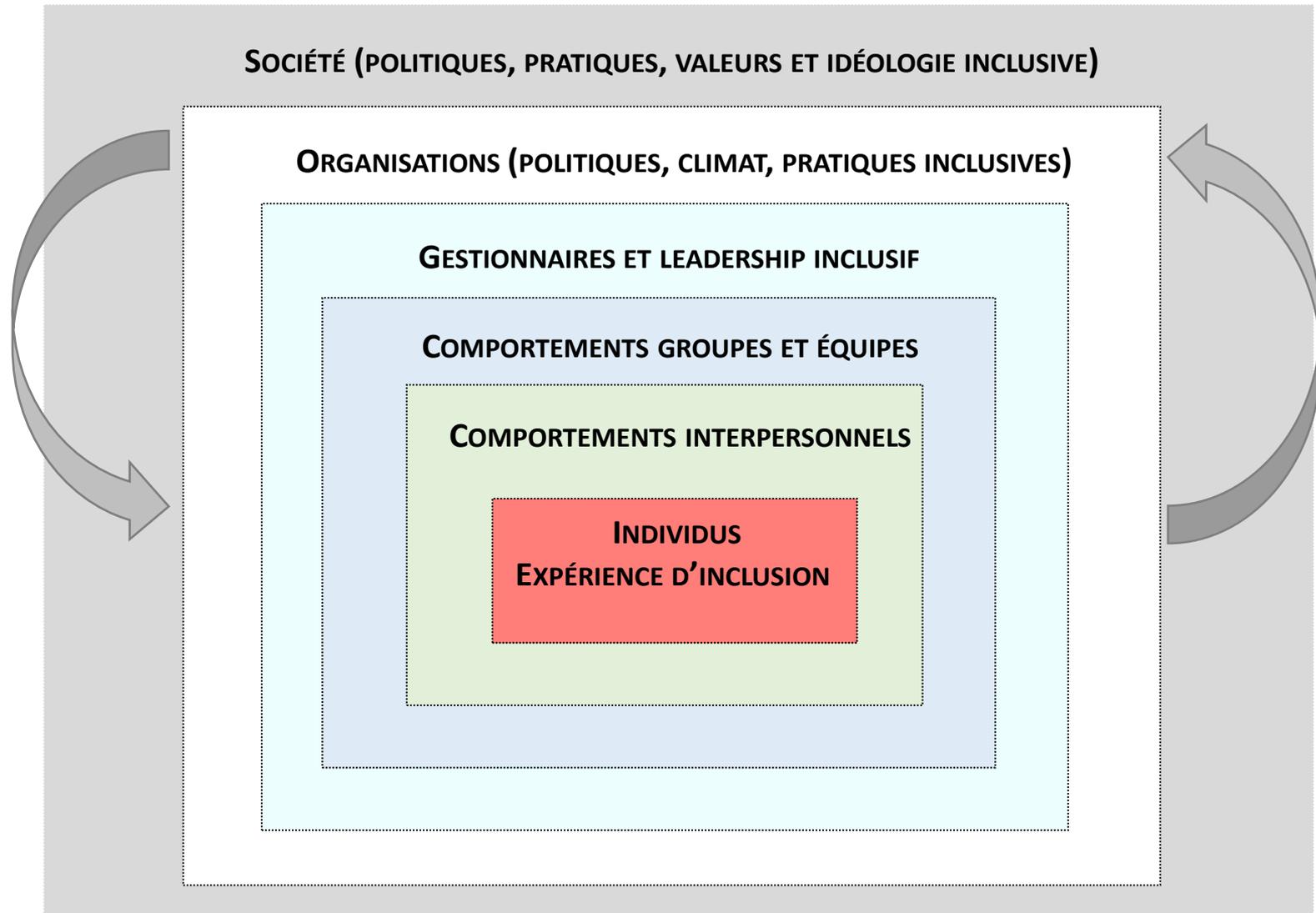
- Façons de fonctionner en société, valeurs, comportements, règles de conduite acceptés et valorisés socialement et qui s'impose à un groupe social.
- Logiques d'exclusion et d'inclusion susceptibles de marginaliser les personnes qui se trouvent à l'extérieur de la norme dominante.

Diversité et intersectionnalité

- **La diversité** fait référence à un groupe d'individus qui **possèdent des caractéristiques différentes** par leur identité, leur origine géographique, culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, leurs limitations physiques ou intellectuelles, leur discipline, etc.
- **L'Intersectionnalité** est l'importance de prendre en compte les effets imprévisibles de **l'articulation** des différents systèmes d'oppression



Systeme d'inclusion



Expérience d'inclusion/exclusion

- <https://vimeo.com/572776222/72fcee622c>



Compte tenu de la présence persistante des inégalités et des stéréotypes envers les groupes historiquement marginalisés, la prise en compte des biais inconscients et le développement de comportements inclusifs apparaissent comme des incontournables pour entreprendre une démarche en équité, diversité et inclusion dans les organisations. Qu'est-ce qu'un biais inconscient et comment le définir? Quels sont les comportements inclusifs à privilégier? Comment découvrir ses biais et ses comportements inclusifs? Comment les organisations peuvent-elles soutenir ces changements et miser sur un leadership inclusif?

Ce livre propose une perspective unique et accessible sur le sujet pour toute personne qui souhaite prendre conscience de ses biais et adopter des comportements inclusifs dans son contexte professionnel. Il présente, dans une approche multidisciplinaire et intersectionnelle, des définitions, typologies, exemples et outils originaux qui contribuent à guider les personnes dans leur réflexion et leurs actions au sein d'organisations de tous secteurs d'activité.

Collection dirigée par SOPHIE BRIÈRE

Illustration de couverture :
Stéphanie Coomans



Administration/Gestion



Presses de l'Université Laval
pulaval.com

Biais inconscients et comportements
inclusifs dans les organisations



COLLECTION
EDI²



Sophie Brière • Isabelle Auclair • Amélie Keyser-Verreault • Laurie Laplanche
Bibiana Pulido • Benoît Savard • Jade St-Georges • Alain Stockless

Biais inconscients et comportements inclusifs dans les organisations

Sophie Brière
Isabelle Auclair
Amélie Keyser-Verreault
Laurie Laplanche
Bibiana Pulido
Benoît Savard
Jade St-Georges
Alain Stockless

<https://www.pulaval.com/livres/biais-inconscients-et-comportements-inclusifs-dans-les-organisations>

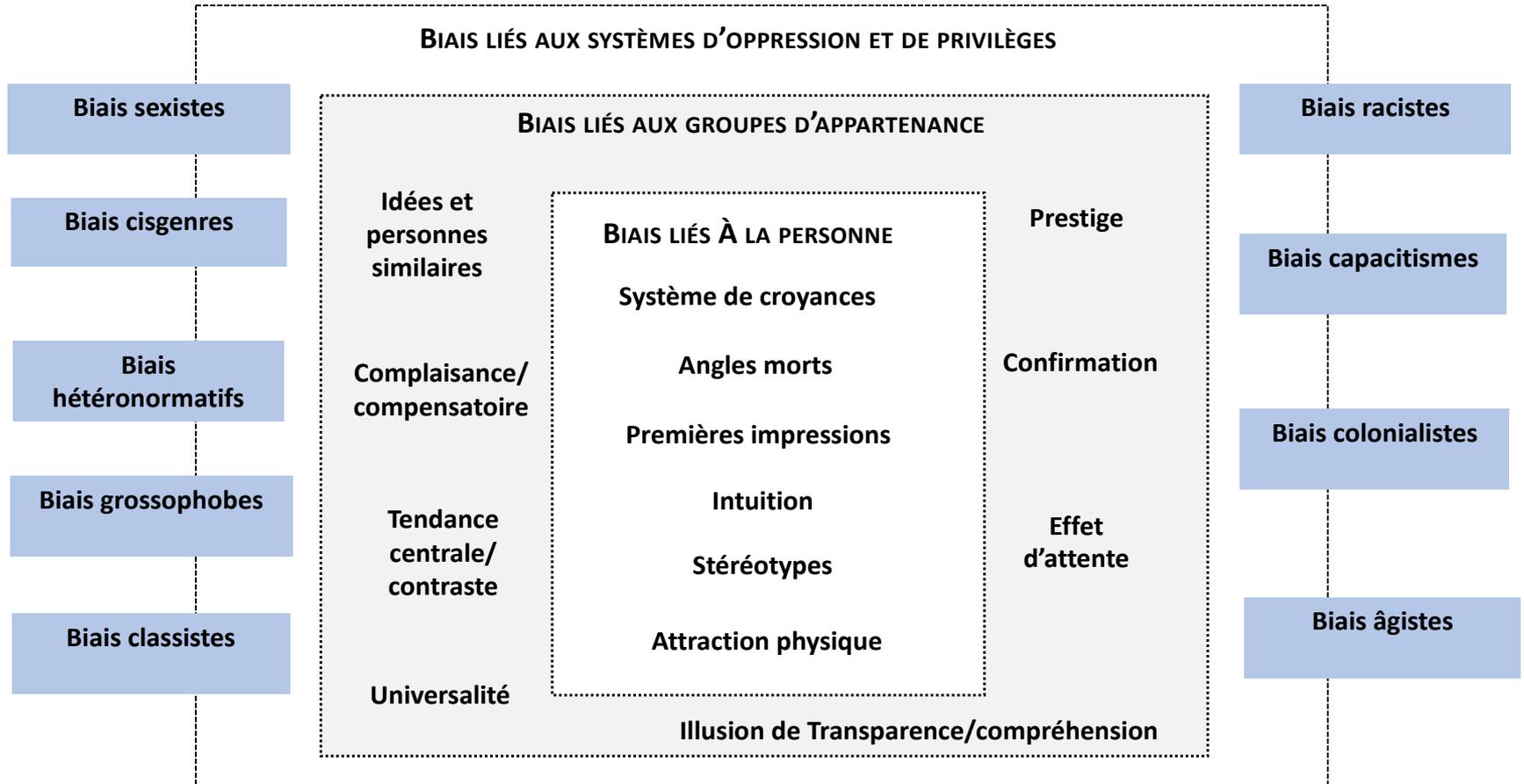
Reconnaitre ses biais inconscients

Les biais inconscients font référence aux attitudes ou stéréotypes qui affectent notre compréhension, nos actions et nos décisions et cela, de manière inconsciente, involontaire ou sans un contrôle intentionnel



BIAIS

Biais inconscients: typologie



Comportements inclusifs

COMPORTEMENTS LIÉS AUX SYSTÈMES D'OPPRESSION ET DE PRIVILÈGES

COMPORTEMENTS LIÉS AUX GROUPES D'APPARTENANCE

COMPORTEMENTS LIÉS À LA PERSONNE

Remettre en question ses premières impressions et prendre consciences de ses jugements et stéréotypes

Reconnaître ses erreurs et accepter la critique provenant de différents points de vue

Reconnaître ses privilèges et transformer sa praxis à travers diverses expériences

Laisser les personnes des différents groupes décider pour elles-mêmes

Reconnaître et valoriser le travail accompli par différentes personnes sur la base de leurs compétences et de critères de performance renouvelés

Apprendre la réalité des différents groupes

Prendre conscience et éliminer les micro agressions

Communiquer de façon inclusive

Prendre des décisions non seulement sur la base de critères de notre groupe

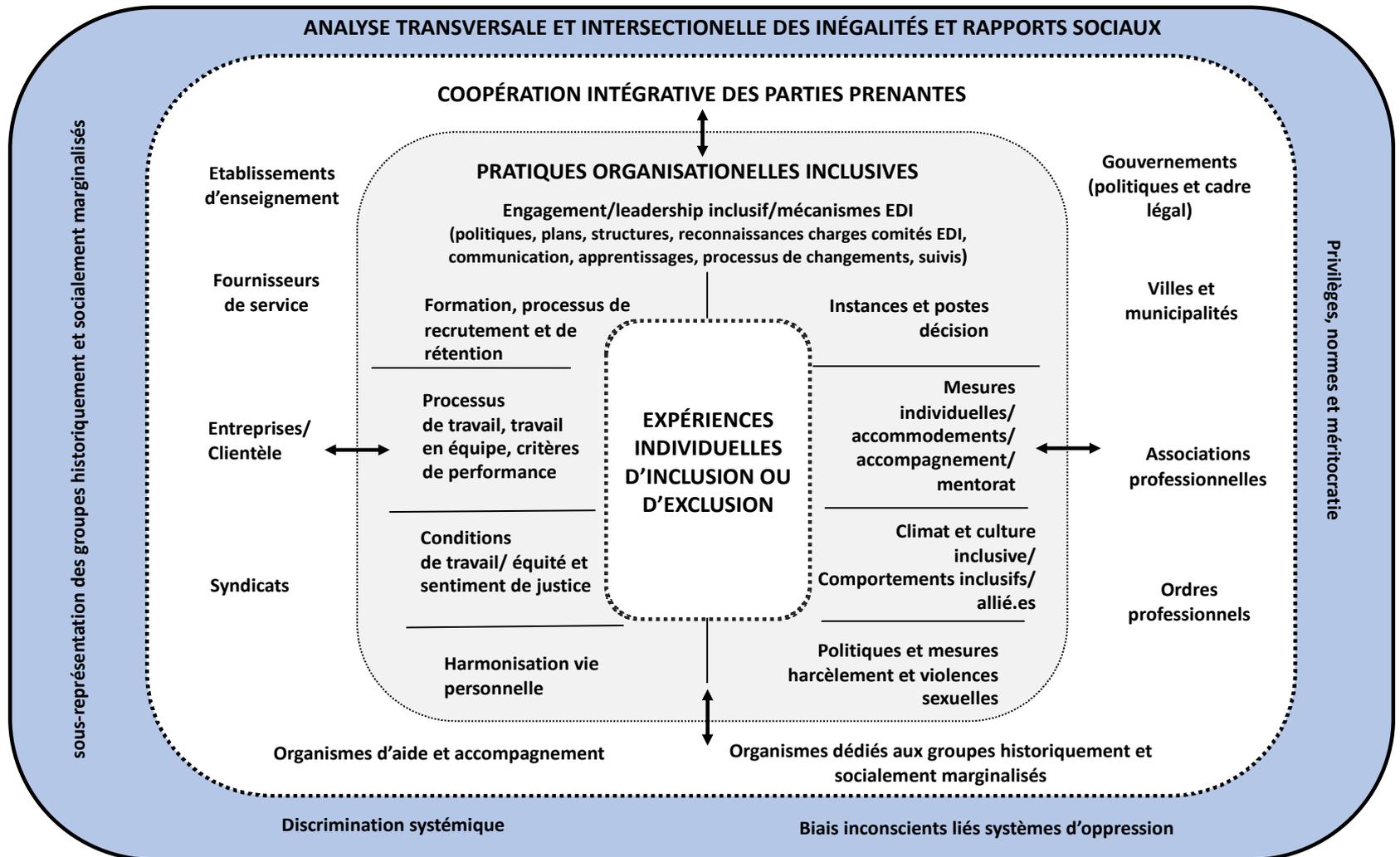
Miser sur sa capacité d'écoute et donner la parole aux points de vue multiples des différents groupes

Inclure les membres de différents groupes dans nos équipes et processus de prise de décision et gérer les conflits de manière collaboratives

Reconnaître les injustices, résistances, dénoncer des incidents et se positionner comme personne alliée au changement

Organisation inclusive

« ville ou municipalité inclusive »



Plan EDI: questions à se poser

- Est-ce que les éléments de pertinence et de contexte sont bien identifiés?
- Est-ce que le contenu du projet est en EDI (principales composantes d'une organisation inclusive)? Si oui, quels sont ces éléments? Sinon, aspects manquants ou à développer, obstacles?
- Est-ce que les parties prenantes ont été identifiées et consultées? Le point de vue des différents groupes est-il pris en compte?
- A-t-on fait une collecte de données participative et si oui, comment ?
- Est-ce que le plan utilise des outils dans la définition, planification et gestion du projet ?
- A-t-on identifié des mécanismes de gouvernance? Inclusion des groupes?
- Le plan est-il réalisable ?
- Est-ce qu'il y a des mécanismes de suivi et d'évaluation?
- Qu'est-il prévu pour gérer le changement-communication-communication inclusive?

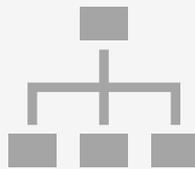


Conclusion: Passer à l'action en EDI



Façon individuelle

(réflexion sur ses biais inconscients, connaissance de soi, introspection, mentorat/coaching, immersions, etc.)



Façon organisationnelle

(comportements inclusifs, leadership inclusif, plans et projets EDI, pratiques inclusives, etc.)



Façon collective-société

(espaces de discussion, communautés de pratique, etc.)