



Nous avons le plaisir de vous présenter le **troisième numéro** du «*Med EDI*. » Notre objectif est de sensibiliser les gens sur l'importance de travailler dans un environnement équitable, diversifié et inclusif, et de permettre à chacun d'entre nous d'en comprendre les avantages d'un point de vue tant professionnel que personnel. En nous enrichissant nous-mêmes, la Faculté prend elle aussi de l'ampleur. Dans ce numéro trimestriel, nous mettons l'accent sur comment bâtir des organisations inclusives par le biais de cinq actions concrètes. N'hésitez donc pas à nous joindre à amessage@uottawa.ca dans le cadre du développement de cette nouvelle plateforme.

Que signifient les termes d'équité, de diversité et d'inclusion?

L'équité désigne le traitement juste et respectueux de toutes les personnes. Cela implique de faire tout son possible pour reconnaître et éliminer les préjugés, les stéréotypes ou les contraintes injustes. **La diversité** sur le lieu de travail est représentée dans nos équipes par des personnes ayant des pensées, des compétences, des visions du monde et des expériences diverses. **L'inclusion** consiste à s'assurer que les gens sont acceptés tels qu'ils sont, appréciés pour ce qu'ils apportent et que leurs différences sont reconnues comme une valeur ajoutée. Sans inclusion, la diversité n'a aucune valeur. On peut disposer de la main-d'œuvre la plus diversifiée sans pour autant disposer des politiques et/ou des pratiques permettant à chacun d'être inclus, ou sans avoir les moyens de permettre à tous les employés d'évoluer à tous les niveaux de l'organisation.



Bâtir une organisation inclusive

Devenir une organisation véritablement inclusive demande du courage. Les entreprises doivent choisir de changer fondamentalement leur culture, c'est-à-dire leur façon d'agir et d'être. Une organisation vraiment inclusive repose sur une culture d'inclusion, au sein de laquelle tous les employés se sentent connectés, ont un sentiment d'appartenance et peuvent s'épanouir.

Qu'est ce qu'une organisation inclusive?

On emploie souvent de façon interchangeable les termes **diversité** et **inclusion**. Cependant, les études menées, y compris la nôtre, montrent clairement qu'il existe une différence importante entre les deux concepts.

La **diversité** peut être définie comme la variété des personnes et des idées que présente une organisation. Les attributs ou les traits physiques facilement identifiables, comme l'âge, le sexe et l'identité sexuelle, la race et l'ethnicité, sont souvent mentionnés dans les discussions sur la diversité. Toutefois, des traits moins visibles, voire invisibles, peuvent aussi caractériser la différence d'une personne. Il peut s'agir du niveau d'éducation ou de l'expérience professionnelle, du revenu et des expériences de vie.

L'**inclusion** est, quant à elle, le fait de créer un milieu où les gens se sentent valorisés et inter-reliés, quelles que soient leurs différences. Un environnement inclusif est un milieu où chacun peut exprimer son être authentique et complet (ses idées, ses antécédents, sa perception des choses) au travail

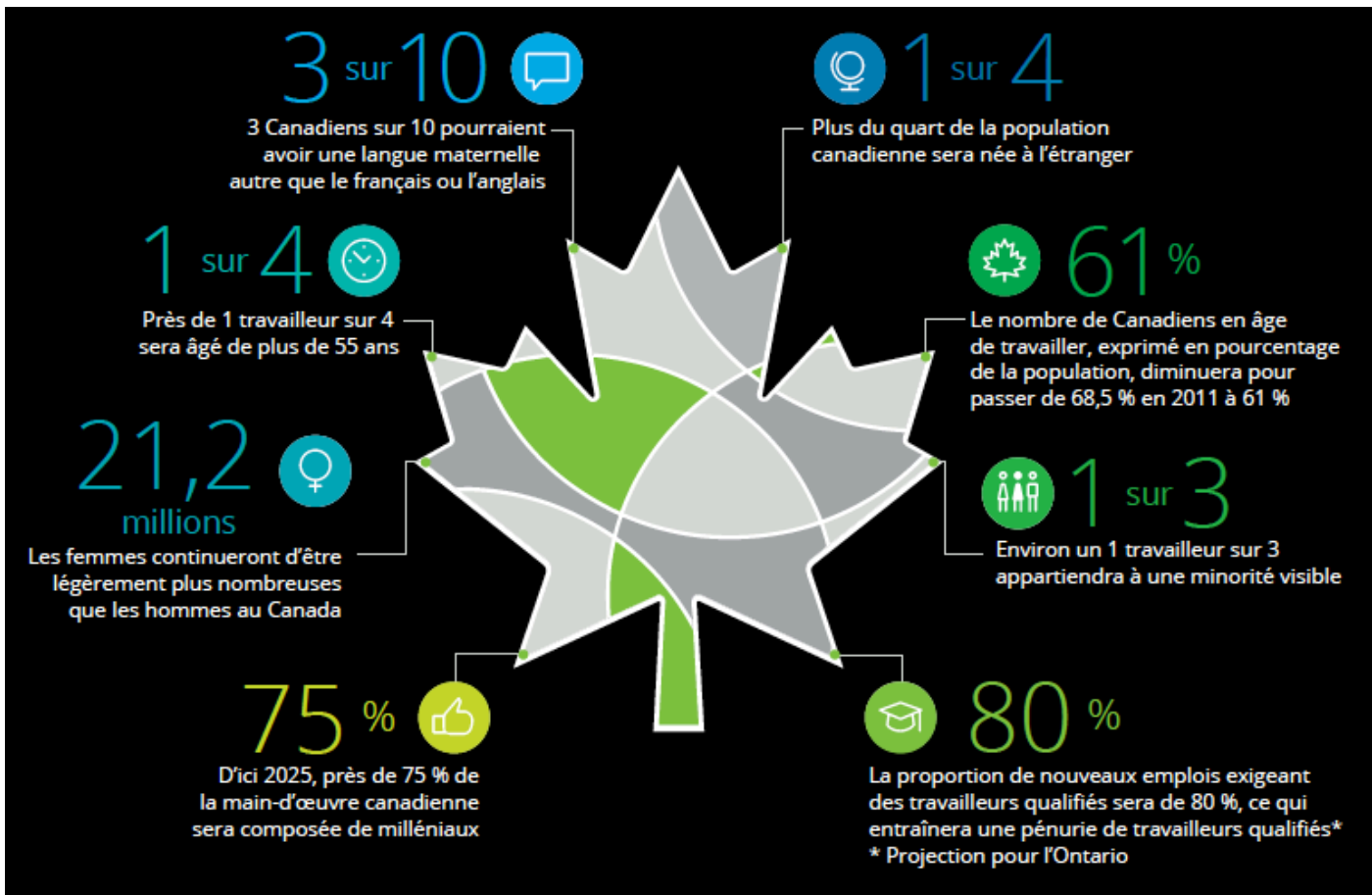
La différence entre la **diversité** et l'**inclusion** est qu'une organisation diversifiée n'est pas forcément inclusive. La diversité est un fait : elle consiste à recenser les différences entre les employés. **L'inclusion est un choix délibéré visant à instaurer une culture qui unit les employés, peu importe leurs antécédents.** La diversité est un moyen de réaliser l'inclusion, mais la diversité à elle seule n'est pas suffisante.

« Ne me tolérez pas comme quelqu'un de différent. Acceptez-moi plutôt comme faisant partie du spectre de la normalité ». Ann Northrop



Bâtir une organisation inclusive

Bien qu'une culture axée sur l'inclusion soit à la base de toute organisation inclusive, c'est l'union des leaders et des employés derrière un objectif commun qui donne vie à cette culture, car les leaders à eux seuls ne peuvent y parvenir. Les projections démographiques pour le Canada en 2031 montrent un bassin de main-d'œuvre nettement différent.



Source : Analyse de Deloitte fondée sur des données de Statistique Canada

« Il n'est jamais trop tard pour laisser vos préjugés de côté ». *Henry David Thoreau*



Cinq actions pour bâtir une organisation inclusive

#1 Fixer des attentes précises quant aux comportements inclusifs de leadership à adopter

Développez au sein de votre organisation une compréhension commune des traits caractéristiques d'un leadership inclusif afin de définir les comportements attendus. Les comportements des leaders stimuleront des cultures inclusives, où les gens éprouvent un sentiment d'appartenance.

- **Établissez la vision** de la réussite et transmettez le message que l'inclusion est une grande priorité pour vous et votre organisation.
- **Prêchez par l'exemple** en incarnant les valeurs d'inclusion et de diversité au quotidien, au bureau comme en dehors du travail; n'hésitez pas à confronter ceux qui affichent inconsciemment des préjugés et des comportements discriminatoires, même s'il s'agit d'autres leaders.
- **Tenez tous les leaders responsables** de l'inclusion en soulignant les comportements inclusifs sur-le-champ et par l'intermédiaire de la rémunération; profitez des évaluations de rendement pour discuter franchement des attentes et des défis en matière d'inclusion, en évitant toutefois de vous appuyer uniquement sur celles-ci.

« Nous sommes tous différents, ce qui est formidable, parce que nous sommes tous uniques. Sans diversité, la vie serait très ennuyeuse. » *Inconnu*



Cinq actions pour bâtir une organisation inclusive

#2 Se protéger contre les réactions négatives à la diversité

L'exploitation de la diversité des points de vue, des expériences et du potentiel est le point de départ de la création d'une organisation inclusive qui bénéficiera à tous. Pour ce faire, il faut se concentrer sur l'individu, et non le groupe, et adapter sur mesure le perfectionnement de chacun pour l'aider à réussir. Les leaders doivent transmettre à l'ensemble de l'organisation le message selon lequel chaque membre de l'équipe doit aider les autres à progresser et à réussir. Cela signifie qu'il faut abondamment souligner en quoi la grande diversité des talents rend tout le monde plus fort et favorise une culture où les réactions négatives envers la diversité ne sont pas tolérées.

- **Évitez les gestes purement symboliques** et leurs effets en vous assurant d'embaucher et de promouvoir un certain nombre de personnes qualifiées issues de la diversité; constituez activement un bassin de candidats issus de groupes sous-représentés en vue de pourvoir des postes de direction en adaptant leur perfectionnement professionnel à leurs besoins particuliers.
- **Soutenez les membres de groupes traditionnellement sous-représentés** qui occupent des postes de dirigeants; s'ils se sentent à l'aise dans leur rôle, ils seront plus susceptibles de soutenir les autres.
- **Acceptez les conflits positifs et dialoguez** pour tirer parti de la diversité des points de vue des employés; soyez ouvert aux débats et aux remises en question.

« Aucune culture ne peut vivre si elle essaye d'être exclusive ». *Mahatma Gandhi*



Cinq actions pour bâtir une organisation inclusive

#3 Donner à la « génération de l'inclusion » les moyens de préparer l'avenir du milieu de travail

Tirez parti du changement de mentalité apporté par les milléniaux pour façonner l'avenir du travail dans votre entreprise et votre secteur, et favorisez la diversité et l'inclusion. Être agile et rester concurrentiel demandera de prendre en considération toutes les idées.

- **Acquérez une connaissance approfondie** de vos gens, de leurs aspirations de leadership et des forces propres à chacun, et offrez-leur un soutien concret et créatif, adapté à leur situation personnelle et à leurs antécédents.
- **Laissez les employés s'exprimer** sur l'avenir de leur travail; donnez-leur de la latitude pour travailler comme ils le souhaitent.
- **Faites participer tous les employés** au processus visant à redéfinir ce que la diversité et l'inclusion signifient pour votre entreprise, votre secteur d'activité et votre pays dans un contexte de bouleversements des technologies et du marché du travail.

« Aucune culture ne peut vivre si elle essaye d'être exclusive ». *Mahatma Gandhi*



Cinq actions pour bâtir une organisation inclusive

#4 Ne pas laisser aux générations futures le fardeau de régler les problèmes d'inclusion

Jetez un œil critique sur les processus et systèmes actuels de gestion et de perfectionnement des talents de votre entreprise. Mettez fin aux pratiques qui involontairement contribuent à perpétuer les préjugés par le passé.

- **Embauchez sur la base de la contribution culturelle**, et non du paramètre mal défini de la compatibilité culturelle.
- **Utilisez les outils technologiques** qui sont facilement accessibles aujourd'hui pour aider à assurer l'impartialité de toutes les étapes du processus de recrutement des talents de votre organisation.
- **Évaluez la performance relative à l'inclusion de manière dynamique**, plutôt qu'épisodique; n'abordez pas la performance à ce chapitre comme vous le feriez pour les objectifs de ventes ou les marges bénéficiaires, à savoir comme un paramètre unique qui peut être mesuré et noté dans une évaluation de rendement annuelle.

« Aucune culture ne peut vivre si elle essaye d'être exclusive ». *Mahatma Gandhi*



Cinq actions pour bâtir une organisation inclusive

#5 Incarner l'inclusion au bureau et en dehors du travail

Soutenez publiquement la création de communautés plus ouvertes, diversifiées et inclusives, et agissez comme un moteur pour le bien de la société, et pas seulement pour les actionnaires. L'entreprise de même que les employés doivent incarner et mettre en pratique l'inclusion.

- **Prenez la parole** pour défendre l'inclusion régulièrement, pas seulement en réaction à des événements précis, qu'ils soient tragiques (p. ex., la fusillade dans une mosquée de Québec) ou positifs (p. ex., le Mois de la fierté gaie ou la Journée internationale des femmes).
- **Défendez l'inclusion** auprès des clients, des fournisseurs et des autres acteurs de votre réseau lorsque ceux-ci se comportent de manière discriminatoire ou montrent des préjugés; profitez de ces occasions pour ouvrir le dialogue et discuter ouvertement de vos valeurs d'inclusion.
- **Discutez des leçons tirées** avec d'autres leaders et organisations. N'ayez pas peur de parler de votre propre expérience – comme nous le faisons – en abordant directement ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Donnez aux autres l'occasion d'apprendre de vous.

« Aucune culture ne peut vivre si elle essaye d'être exclusive ». *Mahatma Gandhi*



Med EDI



Jeu : diversité de genre sur le lieu de travail

Répondez correctement aux questions suivantes pour participer à un tirage au sort et gagner un prix EDI. Envoyez vos réponses à amessage@uottawa.ca avant le 31 juillet 2020. Bonne chance!

1. Que signifie l'acronyme EDI?
2. Qu'est-ce que la dysphorie de genre?
3. Quel pronom plus inclusif pourriez-vous utiliser au lieu de *il* ou *elle*?
4. Par quelle formule d'appel pourrait-on remplacer « M. » ou « Mme » si une personne préfère un terme non généré?
5. Quand aura lieu notre prochaine formation sur la diversité de genre sur le lieu de travail intitulée « Éliminer les obstacles fondés sur le genre sur le lieu de travail et soutenir les clients et collègues trans »?
6. Nommez la première personne à avoir été élue maire transgenre au Canada et son lieu de résidence.
7. Comment montrer à un destinataire de courriel que vous préconisez la diversité de genre sur le lieu de travail (conseil : vérifiez les courriels envoyé de la part de amessage@uottawa.ca)?

Gagnante du jeu du numéro précédent : Félicitations à Evin Sezer-Hepcanli qui a remporté la première édition du jeu « Med EDI ». Evin a reçu un exemplaire du livre « Lean In » de Sheryl Sandberg.

Événements à venir : mai 2020

Mois du patrimoine asiatique

Reconnaît la longue et riche histoire des Canadiens d'origine asiatique et leurs contributions au Canada.

Mois de la communication

Favorise la sensibilisation à la détection précoce et à la prévention des troubles de la communication et cherche à accroître la sensibilité du public aux défis auxquels sont confrontés les individus qui les vivent.

1er mai: Vappu (ou la nuit de Walpurgis) - Finlande

Un carnaval de rue; il s'agit de l'une des nombreuses versions de la fête du Travail célébrée à travers le monde.

3 mai: Journée mondiale de la liberté de la presse - Nations Unies

7 mai: Wesak - Bouddhisme

Les bouddhistes célèbrent la fête de Bouddha – les dates varient entre le début d'avril et la fin de mai.

10 mai: Fête des Mères - États-Unis, Canada, majorité de l'Europe, Chine

Origine remonte à la Grèce Antique, où l'on célébrait un festival du printemps honorant Rhéa, la mère des dieux.

18 mai: Fête de la Reine - Canada

La fête de la reine Victoria a été déclarée jour férié en 1845 ; au Royaume-Uni, cette fête est célébrée en juin.

18 mai: Journée nationale des Patriotes - Québec

Commémore officiellement les Patriotes du Bas-Canada qui ont lutté pour les institutions démocratiques au début du 19e siècle. Autrefois connue sous Fête de Dollard.

21 mai: Journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement - UNESCO

Visé à sensibiliser aux valeurs de la diversité culturelle et à progresser de la diversité vers le pluralisme culturel.

24 mai: Id al Fitr - Islam

La fin du Ramadan ; célébration islamique de trois jours marquant la fin du Ramadan ; festival d'action de grâce envers Dieu.

29 mai: Chavouoth - Judaïsme

Célébration de la descente de Moïse du Mont Sinaï, portant les dix commandements.

31 mai: Pentecôte - Église orthodoxe de l'Est

Dieu, l'Esprit Saint, se manifesta aux disciples sous la forme de langues de feu et de vent violent ; journée traditionnelle du baptême et de la confirmation.

Med EDI



Événements à venir : juin 2020

Mois de la fierté LGBTQ+

Célèbre la vie et les réalisations de la communauté GLBT.

12-14 juin: Red Earth Day (Journée de la terre rouge) - Autochtones américains

Plus de 100 tribus autochtones des États-Unis et du Canada se rassemblent au centre-ville d'Oklahoma City pour partager et vivre leur patrimoine riche et diversifié.

21 juin: Fête des Pères - Canada, États-Unis

Rend hommage à la contribution des pères à la famille.

20 juin: Journée mondiale des réfugiés - Nations Unies

Ainsi désignée par le haut commissaire des Nations Unies pour les réfugiés en 2000.

21 juin: Journée nationale des Autochtones - Canada

Établie en 1996, cette journée permet d'en apprendre davantage sur la diversité du patrimoine culturel autochtone au Canada.

24 juin: Saint-Jean-Baptiste - France, Québec

Le patron des Canadiens-français ; jour férié dans la province de Québec.

25 juin: Fête des bateaux dragons - Chine, Hong Kong, Taïwan (dates multiples)

Célébrée en l'honneur du poète Chu Yuan, qui s'est noyé pour protester contre l'injustice sociale en 277 av. J.-C. Au Canada, on tient des courses de bateaux dragons pendant les mois de juin et juillet.

27 juin: Journée canadienne du multiculturalisme - Canada

Une journée qui permet d'en connaître davantage sur l'apport des diverses communautés à la société canadienne et de célébrer la richesse de la diversité de ce pays.

Événements à venir : juillet 2020

1er juillet: Fête du Canada - Canada

Autrefois connue sous Jour du Dominion, parce que le 1er juillet 1867, l'Acte de l'Amérique du Nord britannique créait « le Dominion du Canada ».

4 juillet: Jour de l'Indépendance - États-Unis

En 1776, les 13 colonies proclamaient leur sécession de l'Angleterre et formaient les États-Unis d'Amérique. En 2009, ce jour férié est fixé au 3 juillet.

6 juillet: Fête du Dalaï Lama - Tibet, Bouddhisme

Né en 1935, Tenzin Gyatso a été reconnu à l'âge de deux ans comme la réincarnation du Dalaï Lama ; en 1989, il a reçu le prix Nobel de la paix pour son travail sur les droits humains à l'échelle internationale.

9 juillet: Martyre du Báb - Bahaïsme

Ali Mohammed, le précurseur de Baha'u'llah et prophète-fondateur de la foi bahá'íe. Il fut exécuté en 1850 par les pouvoirs politiques et religieux perses ; en cette date, on s'abstient de faire des affaires et de travailler.

11 juillet: Journée mondiale de la population - Nations Unies

Le Fonds des Nations Unies pour la population choisit un thème particulier à chaque année.

14 juillet: Jour de la Bastille - France

Commémore l'assaut de la prison de la Bastille en 1789, duquel découla la fin de la monarchie.

31 juillet: Eid ul Adha - Islam

On commémore l'intention du prophète Abraham de sacrifier son fils Ismaël à Dieu. On donne de la viande aux pauvres. Note : la date est précise, à une journée près, puisqu'elle est en fonction de la position de la lune dans diverses localités.