



La formation en équité, diversité et inclusion au sein d'une équipe

Tous les membres d'une équipe gagnent à être sensibilisés et formés pour assimiler les principes d'équité, de diversité et d'inclusion. Quelles sont les conditions favorables à mettre en place et les ressources utiles à connaître pour bien guider son équipe à cet égard? Voici quelques pistes pour vous accompagner.

Le saviez-vous?

- La capacité d'intégration, de développement et d'épanouissement des membres des groupes minoritaires au travail dépend du facteur déterminant qu'est la gestion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. [R]
- Les activités de formation ont souvent lieu au moment de la naissance de l'équipe. Elles comblent le besoin d'acquérir des connaissances et des compétences qui contribuent par la suite à une plus grande efficacité de l'équipe. [R] [R]
- « L'éducation et la réflexion individuelle et collective sont des étapes cruciales pour transformer les milieux de travail en milieux plus inclusifs, peu importe les groupes auxquels les personnes appartiennent ». [R]
- Le mentorat permet d'échanger au sujet de multiples défis et de partager de bonnes pratiques en EDI. [R]
- L'absence de connaissances au sujet de l'EDI chez des personnes professionnelles en ressources humaines au sein d'une organisation constitue un obstacle qui peut nuire à l'atteinte des objectifs d'EDI établis. [R]

Bonnes pratiques

- Suivre des activités de formation en EDI 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'EDI. [R] [R] (Pour plus d'information, voir la [Formation en équité, diversité et inclusion](#) de la Chaire des femmes en sciences et en génie au Québec).
- Former les membres de l'équipe à la rédaction épïcène ou utiliser des procédés d'écriture équitables afin de bien représenter chaque personne, peu importe le genre auquel elle s'identifie. [R]
- Sensibiliser l'équipe au sujet des biais inconscients pour que chacun en prenne conscience, remette régulièrement en question ses propres croyances ainsi que ses convictions et accepte la rétroaction à ce sujet. [R]
- 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). [R] (Pour plus d'information, voir [Introduction à l'ACS+ et l'ADS+](#))
- Mettre des outils concernant l'EDI à la disposition des membres de l'équipe. [CFSG]
- Former les membres de l'équipe concernés au mentorat dans un contexte d'EDI. [R]



Références et ressources utiles

Pour approfondir le sujet et pour consulter les références et quelques ressources utiles, [cliquez ici](#).

Remerciements

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

Remerciements à Eve Langelier et son équipe pour l'idéation, la recherche et la production des contenus*. Eve Langelier est titulaire de la Chaire du CRSNG pour les femmes en sciences et en génie du Québec et professeure à la Faculté de génie de l'Université de Sherbrooke.

La [Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec](#) (CFSG) 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.

Partenaires fondateurs : CRSNG et Université de Sherbrooke. Partenaire principal : Rio Tinto.

*Les contenus de cet outil ont été édités par l'Université de Sherbrooke.

