



L'inclusion au sein d'une équipe

L'inclusion de tous les membres d'une équipe est essentielle, non seulement pour l'épanouissement des personnes issues des groupes désignés et marginalisés, mais aussi pour le bon fonctionnement de l'ensemble de l'équipe. Quelles sont les pratiques qui peuvent faciliter cette inclusion? Ce document vous en propose quelques-unes.

Le saviez-vous?

- Le besoin d'appartenance est considéré comme étant un des motivateurs du comportement les plus importants chez les étudiantes et les étudiants. Il est aussi considéré comme un prédicteur de succès et de rétention scolaire. [R]
- L'inclusion des individus dans leur milieu de travail est importante étant donné que l'occupation professionnelle d'une personne est l'une des dimensions qui participe le plus à sa définition identitaire. [R]
- « Toutes sortes de mécanismes institutionnels et individuels, d'ordre sociocognitif et affectif, créent des barrières à l'insertion harmonieuse des minorités visibles. Les plus connus sont la xénophobie, le racisme et la discrimination ». [R]
- Les femmes et les membres des groupes minoritaires faisant partie du corps professoral ressentent, dans certains cas, une moins grande satisfaction par rapport à plusieurs aspects de leur emploi comparativement aux hommes qui sont majoritaires. [R]
- Les stéréotypes négatifs envers les femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques affectent négativement leur sentiment d'appartenance. [R]
- Lorsque les membres des groupes désignés retrouvent peu d'individus leur étant similaires dans leur milieu, ils ont tendance à considérer qu'ils ne sont pas à leur place. [R]
- Les membres de la communauté LGBTQ2+ craignent souvent d'être jugés ou ridiculisés par les autres. [R]
- Les personnes en situation de handicap rapportent vivre souvent des problèmes de communication lors de leur accueil en entreprise. [R]
- Le sentiment d'appartenance est positivement influencé lorsque du soutien par les pairs est offert dès le départ aux étudiantes et aux étudiants dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. [R]
- Il est possible de favoriser le sentiment d'appartenance ainsi qu'un environnement de travail inclusif par le mentorat. [R]
- Plus la présence de modèles est grande, plus la croyance aux stéréotypes diminue. [R]
- L'intégration adéquate des membres des minorités visibles à l'équipe permet de gagner en efficacité par la suite et de favoriser la rétention du personnel. [R]

Bonnes pratiques

- Donner de l'information sur les avantages d'une équipe mixte au travail ainsi que sur les préjugés et les stéréotypes à briser et s'assurer, dans les équipes majoritairement masculines, de bien accueillir une nouvelle membre. [R]
- Se doter d'un code de conduite commun, le créer ensemble et l'afficher ensuite dans les laboratoires et les salles de classe. [CFSG]
- Promouvoir l'utilisation d'un langage inclusif et de la rédaction inclusive. [R]
- Adopter une méthode de gestion de conflits interculturels. [R]
- Créer des événements qui favorisent les contacts interculturels et la prise de parole des membres des minorités visibles, et ce, dans un contexte accueillant et de détente [R]
- S'assurer que tous les membres de l'équipe connaissent les politiques et mesures concernant le harcèlement et la discrimination au sein de l'organisation. [R]
- Mettre en place un programme d'accueil et d'intégration des membres et effectuer un suivi. [R]
- Faire connaître à tous les membres de l'équipe les mesures d'adaptation offertes aux personnes en situation de handicap selon leurs besoins. [R]
- Effectuer un entretien d'étonnement (rencontre permettant l'enrichissement par le recueil des premières impressions d'une nouvelle personne dans l'équipe) environ un mois après l'intégration et réagir en améliorant ses pratiques. [R]
- Repérer le matériel utilisé qui perpétue les stéréotypes et remédier à cette situation (p. ex., lectures, exemples). [R]
- Effectuer les adaptations nécessaires pour les personnes employées en situation de handicap (p. ex., adaptation du poste de travail). [R]
- Offrir un encadrement favorable aux personnes en situation de handicap (p. ex., des informations utiles, des conseils). [R]
- Faciliter l'apprentissage des tâches en offrant de l'accompagnement, du coaching, du mentorat ou du jumelage interculturel aux nouvelles recrues. [R]
- Veiller à ce que les personnes immigrantes ressentent que leurs différences sont bien accueillies et que, dans cette optique, leur rythme d'intégration soit respecté. [R]
- Encourager la conversation entre confrères et consœurs de travail afin de promouvoir de meilleures relations, un plus haut niveau de collaboration ainsi qu'un transfert de l'expertise. [R]
- Embaucher un nombre significatif de personnes issues des minorités visibles à tous les niveaux hiérarchiques [R] ainsi que des personnes des autres groupes minoritaires. [CFSG]
- Traiter chaque personne avec politesse, considération et respect, peu importe sa culture, son sexe, son genre, son statut, etc. [R]
- Sonder les membres de l'équipe concernant leur expérience relative à l'EDI et apporter les modifications nécessaires. [CFSG] (Pour plus d'information, voir [Le repérage des défis liés à l'équité, la diversité et l'inclusion vécus par les membres d'une équipe de recherche](#)).
- Reconnaître et faire valoir les différences [R] (p. ex., en faisant usage des bons pronoms [R] et en prônant les avantages de la diversité). [CFSG]

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.

