

Diversité, équité et inclusion : la boîte à outils de l'employeur 2024



À PROPOS D'ECO CANADA

L'organisation pour les carrières en environnement du Canada (ECO Canada) est un organisme sans but lucratif fondé en 1992 dans le cadre de l'Initiative du conseil sectoriel du Canada. ECO Canada concentre ses efforts sur la définition, la communication et la satisfaction des besoins des professionnels, des employeurs, des spécialistes de l'enseignement et des étudiants du secteur de l'environnement. Sa vision? Bâtir une main-d'œuvre environnementale de classe mondiale. ECO Canada soutient la main-d'œuvre en environnement au pays en mettant en place des ressources de perfectionnement professionnel, des programmes de formation et des partenariats en éducation, en plus de mener des recherches approfondies sur le marché du travail et d'offrir la plus grande plateforme d'offres d'emplois propre à l'industrie. L'élaboration des programmes et des services d'ECO Canada repose sur des partenariats nationaux solides, une planification stratégique consultative et des recherches continues sur le marché du travail. Ses recherches sur le marché du travail fournissent des renseignements précieux sur les tendances dans les carrières en environnement. Ces renseignements peuvent ensuite être utilisés par les gouvernements, les spécialistes de l'enseignement, les jeunes et les partenaires du secteur pour les aider à prendre des décisions et à formuler des stratégies. Pour en savoir plus, visitez le www.eco.ca.

Remerciements

Le présent rapport a été financé par le Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle du Gouvernement du Canada. Nous sommes très reconnaissants de son soutien.

Financé par le gouvernement
du Canada par le biais du programme de
solutions pour la main d'œuvre sectorielle

The logo for the Government of Canada, featuring the word "Canada" in a serif font with a small Canadian flag above the letter 'a'.

Avis de non-responsabilité

© 2024 ECO Canada. Tous droits réservés. Les renseignements et les projections contenus dans ce document ont été préparés à partir de sources de données qu'ECO Canada juge fiables. ECO Canada ne fait aucune déclaration ni garantie que ses estimations pour le marché du travail sont sans erreur. Par conséquent, ECO Canada ne peut pas être tenue responsable des pertes ou des dommages financiers ou de toute autre nature, quels qu'ils soient, découlant de l'utilisation de ces renseignements ou autrement reliés à l'utilisation de ces renseignements. L'utilisation de toute partie de cette publication est régie par la *Loi sur le droit d'auteur*. Le contenu peut être cité à des fins d'utilisation générale, d'enseignement, de recherche ou de communications médiatiques de la façon suivante : Source (ou « adaptation de ») : ECO Canada (2024). www.eco.ca

Afin d'aider d'autres personnes à tirer profit des informations présentées dans ce rapport, nous encourageons les individus ou les organisations à télécharger une copie directement à partir du site Web d'ECO Canada. Pour tout commentaire ou toute question, veuillez envoyer un courriel à : pathways@eco.ca

Table des matières

I. L'IMPORTANCE DE LA DIVERSITÉ, DE L'ÉQUITÉ ET DE L'INCLUSION (DÉI) SUR LE LIEU DE TRAVAIL	1
A. Le saviez-vous?	1
II. DÉFINITIONS IMPORTANTES DE LA DÉI	1
A. Que signifie le concept de diversité, équité et inclusion?	1
B. Qu'est-ce qui distingue l'égalité et l'équité?	2
III. LA REPRÉSENTATION AUTOCHTONE AU SEIN DE VOTRE MAIN-D'ŒUVRE	3
A. Élaborer une stratégie autochtone.....	3
B. Trouver des candidatures autochtones qualifiées	4
IV. LA DÉI SUR LE LIEU DE TRAVAIL	5
A. Élaborer une stratégie de DÉI claire :.....	5
B. Vérifier les politiques et les pratiques d'inclusion :	5
C. Assurer la formation et l'enseignement :	5
D. Mettre l'accent sur le recrutement et l'embauche :	6
E. Proposer des programmes de mentorat et de parrainage :.....	6
F. Travailler à l'amélioration continue :	6
V. METTRE AU POINT VOTRE STRATÉGIE DE DÉI	7
A. Feuille de route de la stratégie de DÉI.....	7
B. Exemple de feuille de route de la stratégie de DÉI	8
VI. INTÉGRER LA DÉI DANS LE PARCOURS DES MEMBRES DU PERSONNEL	9
A. Recrutement	9
B. Maintien en poste.....	9
C. Formation et perfectionnement.....	9
D. Gestion du rendement	10
E. Développement des affaires	10
VII. QUESTIONS FRÉQUENTES	Error! Bookmark not defined.
1. Que signifie le concept de diversité, équité et inclusion (DÉI)?.....	11
2. Pourquoi la DÉI est-elle importante?.....	11
3. Quels sont les obstacles les plus courants à la DÉI sur le lieu de travail?	11
4. Pourquoi la DÉI et le langage inclusif sont-ils importants dans les affaires mondiales?	12
VIII. RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES EMPLOYEURS	13
A. Solutions RH et formation DÉI.....	13
ANNEXE A — DÉFINITIONS DE LA DÉI	14

I. L'IMPORTANCE DE LA DIVERSITÉ, DE L'ÉQUITÉ ET DE L'INCLUSION (DÉI) SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les organisations du réseau commercial mondial d'aujourd'hui comprennent que la promotion de la diversité des origines des membres du personnel et l'accueil de ces origines sur le lieu de travail sont des étapes essentielles de la croissance économique. Pourtant, le concept de diversité, d'équité et d'inclusion (DÉI) n'est pas nouveau.

L'histoire de la DÉI est ancrée dans les grands mouvements sociaux et de défense des droits civiques qui ont cherché à remédier aux inégalités systémiques et à la discrimination fondée sur la race, le sexe, l'ethnicité, l'orientation sexuelle et d'autres facteurs importants. La DÉI englobe les efforts visant à créer des espaces plus inclusifs et équitables dans divers domaines, notamment sur le lieu de travail, en éducation et au sein de la société. La DÉI n'est pas qu'une expression à la mode. ECO Canada a élaboré une boîte à outils qui englobe tout son matériel, ses cours de formation et ses ressources sur la DÉI afin de les mettre à la disposition des employeurs.

L'importance de la DÉI sur le lieu de travail et la création de changements durables et significatifs dans les politiques exigent des efforts soutenus et une volonté d'adaptation. Il est important de reconnaître que l'atteinte de la justice en matière de DÉI est un long périple qui nécessite dévouement, ressources et engagement de la part de tous les membres de votre organisation.

A. Le saviez-vous?

Les équipes fortes de ses origines diversifiées sont plus équilibrées et productives¹ :

- Il a été démontré que la diversité est un meilleur déterminant du chiffre d'affaires que la taille, l'âge, la taille des effectifs et le nombre de clients de l'entreprise.
- Il faut s'attendre à un chiffre d'affaires 15 fois plus élevé de la part des entreprises qui révèlent une plus grande diversité sur le lieu de travail.
- Les entreprises qui emploient une main-d'œuvre plus diversifiée ont enregistré plus de 12,5 % de clients en plus que celles dont la main-d'œuvre est moins diversifiée.
- Le chiffre d'affaires augmente de 9 % pour chaque point de pourcentage de hausse du taux de diversité par rapport au taux de la population concernée.

II. DÉFINITIONS IMPORTANTES DE LA DÉI

A. Que signifie le concept de diversité, équité et inclusion?

Le cadre en matière de diversité, d'équité et d'inclusion peut être désigné par différents noms et acronymes selon les organisations et les contextes. La DÉI peut également être appelée EDI (équité, diversité, inclusion), DI (diversité, inclusion), DÉIA (diversité, équité, inclusion, appartenance) ou DÉIJ (diversité, équité, inclusion, justice).

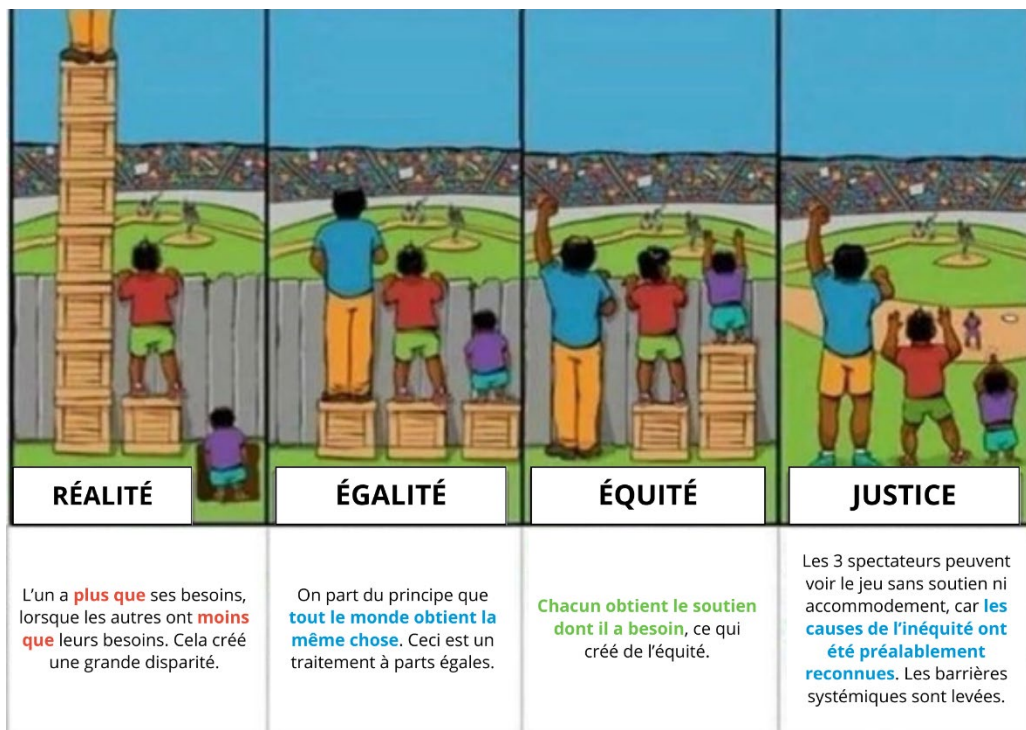
¹ Indigenous Recruitment Guide. ECO Canada

Quel que soit le nom ou l'acronyme, l'objectif de la DÉI sur le lieu de travail reste le même : encourager la représentation et la participation de personnes issues d'horizons différents, notamment en ce qui a trait à la race, au sexe, à l'orientation sexuelle, au handicap, aux relations, etc., et ce, à tous les niveaux d'une organisation, y compris au sein de la haute direction.

- **Diversité** : La diversité est relative à la personne. Il s'agit de l'éventail de dimensions, de qualités, de caractéristiques uniques que nous possédons tou-te-s, et du mélange qui existe dans tout groupe de personnes. La race, l'ethnicité, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, le statut économique, les capacités physiques, les expériences de vie et d'autres perspectives peuvent former la diversité individuelle. La diversité est un fait, et l'inclusion est un choix.
- **Équité** : L'équité reconnaît que chaque personne se trouve dans une **situation différente** et alloue les ressources et les opportunités précises et nécessaires pour atteindre un résultat égal. C'est-à-dire, un résultat où chaque personne est traitée en fonction de ses besoins divers afin de permettre à tout le monde de participer, d'offrir un bon rendement et de s'engager dans la même mesure.
- **Inclusion** : L'inclusion est la création d'une culture qui promeut l'équité, et qui célèbre, respecte, accepte et fait valoir la différence. C'est un effort conscient et équitable pour répondre aux besoins individuels afin que tou-te-s se sentent apprécié-e-s, respecté-e-s et capables de contribuer à son plein potentiel. La diversité se produit naturellement, créant un mélange dans l'entreprise; l'inclusion est le choix qui assure que le mélange fonctionne bien ensemble.

D'autres définitions de la DÉI figurent à l'[annexe A](#).

B. Qu'est-ce qui distingue l'égalité et l'équité?



III. LA REPRÉSENTATION AUTOCHTONE AU SEIN DE VOTRE MAIN-D'ŒUVRE

Avec plus de 1,8 million de personnes au Canada s'identifiant comme autochtones (selon le Recensement de 2021), il est essentiel de reconnaître le patrimoine, la diversité et les droits des nations autochtones. L'histoire, les traditions et les croyances de ces communautés sont uniques, et toutes les cultures font partie intégrante du Canada.

L'expression « **peuples autochtones** » est un nom collectif qui désigne les premiers peuples d'Amérique du Nord et leurs descendants. La Constitution canadienne reconnaît trois groupes de peuples autochtones : les Indiens (plus souvent appelés les Premières Nations), les Métis et les Inuits. Ces trois groupes distincts ont leur propre histoire ainsi que leurs propres langues, pratiques culturelles et croyances spirituelles.

Les Autochtones à la recherche d'un emploi diffèrent par leurs valeurs, leurs souhaits et leurs expériences. Bien que ces personnes soient issues d'un mélange culturel unique (urbain, rural, assimilé et traditionnel), elles recherchent des employeurs qui offrent les conditions de travail suivantes :

- Un milieu de travail ouvert, respectueux et sans jugement de valeur
- L'égalité de traitement
- L'équité salariale
- La diversité culturelle sur le lieu de travail
- La stabilité et la longévité
- La possibilité d'accroître ses responsabilités
- Un salaire et des avantages concurrentiels
- Des occasions de croissance et de perfectionnement professionnels

A. Élaborer une stratégie autochtone

Les organisations reconnaissent leur responsabilité sociale en créant des partenariats significatifs avec les communautés et les groupes autochtones. Il s'agit non seulement d'un élément essentiel dans le processus de réconciliation, mais aussi d'un facteur qui peut s'avérer extrêmement bénéfique pour l'organisation et les communautés autochtones lorsque la relation est établie sur la base d'une confiance et d'un respect mutuels. L'élaboration d'une stratégie autochtone pour votre organisation nécessite un examen minutieux de plusieurs facteurs clés afin de s'assurer qu'elle est respectueuse, efficace et significative. Les organisations doivent adopter une approche holistique lors de l'élaboration d'une stratégie autochtone et reconnaître qu'il s'agit d'un projet à long terme qui nécessite un engagement, un soutien et des ajustements continus. Voici des recommandations que les organisations devraient prendre en compte lors de l'élaboration d'une telle stratégie.

- **Consultation et engagement :** Apprenez à connaître les peuples autochtones et leurs communautés dans les régions ou les provinces où votre organisation mène ses activités. Certaines organisations peuvent avoir l'obligation légale de consulter les communautés autochtones et éventuellement de prendre des mesures d'adaptation lorsqu'une décision a une

incidence sur des droits ancestraux revendiqués ou établis². Ce processus peut être facilité par la consultation et l'engagement. L'engagement consiste à nouer des relations dans le but d'établir la confiance et la compréhension, tandis que la consultation est la volonté d'écouter et de discuter de leurs préoccupations et d'être prêt à les prendre en compte; c'est plus qu'un échange d'informations. Une fois que votre organisation a mieux compris leurs besoins, leurs points de vue et leurs priorités, les membres de la direction doivent réfléchir à ce qu'ils ont appris, examiner comment l'organisation peut s'adapter et déterminer les mesures à prendre pour promouvoir les droits, les cultures et les points de vue autochtones, en plus de contribuer à la réconciliation et à l'établissement de relations fructueuses. Cette réflexion constituera le fondement de votre stratégie et de votre vision autochtones. Il est important de se rappeler que toutes les personnes autochtones consultées ou tous les membres du personnel autochtones ne voudront pas jouer le rôle d'éducateur dans cet espace, il faut alors faire preuve de respect et suivre leurs protocoles.

- **Créer un engagement organisationnel** : Utilisez les connaissances découlant des consultations et des engagements pour élaborer une analyse de rentabilisation et un énoncé de vision, en veillant à ce que l'importance d'élaborer une stratégie autochtone au sein de votre organisation soit clairement comprise. Il est essentiel que les membres de la direction de votre organisation défendent le message à tous les échelons et prennent la responsabilité de favoriser et d'entretenir des relations fructueuses avec les dirigeants et dirigeantes des communautés autochtones.
- **Établir des relations de collaboration** : Établissez des partenariats de collaboration avec les communautés et travaillez ensemble pour améliorer les stratégies d'emploi. Instaurez une confiance permanente auprès de la communauté pour garantir la pertinence et l'efficacité de la stratégie.
- **Faire preuve de sensibilité culturelle** : Veillez à ce que la stratégie et les politiques tiennent compte des réalités culturelles et respectent les cultures, les traditions et les langues autochtones. Assurez-vous que les perspectives autochtones sont représentées avec précision.
- **Créer un milieu d'apprentissage** : Renforcez la prise de conscience, les connaissances et la compréhension au moyen d'une formation interculturelle ou de sensibilisation aux questions autochtones. Assurez l'éducation et la formation du personnel afin d'accroître la sensibilisation et la compréhension des cultures, de l'histoire et des enjeux actuels des peuples autochtones.
- **Renforcer l'engagement grâce aux capacités internes et à l'engagement des membres du personnel** : Affectez des ressources à la mise en œuvre d'initiatives autochtones. Intégrez l'emploi et les initiatives autochtones dans les processus de planification des activités.
- **Faire preuve de transparence et de responsabilisation** : Faites preuve de transparence quant aux efforts déployés par l'organisation pour élaborer et mettre en œuvre la politique et rendez compte de ses engagements et de ses actions.

B. Trouver des candidatures autochtones qualifiées

- **Connaître son organisation** : Du point de vue d'un membre potentiel du personnel, la perception de la culture d'une organisation à travers des réseaux informels et formels (c'est-à-dire sa réputation) peut fortement influencer la décision de rechercher ou non des occasions d'emploi au sein de l'organisation. Une organisation qui, par ses pratiques commerciales, démontre un ensemble de valeurs qui s'alignent sur celles d'une recrue potentielle, sera considéré favorablement.

² L'obligation de consulter, et dans certains cas d'accommoder, découle de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982* et a été rendue obligatoire par de nombreuses contestations devant la Cour suprême du Canada. Bien qu'il s'agisse d'une responsabilité de la Couronne, cette obligation peut être déléguée à d'autres parties dans certaines situations. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1331832510888/1609421255810>

- **Chercher à l'interne** : Le recrutement interne est un moyen de démontrer l'engagement de votre organisation envers son personnel et son perfectionnement professionnel. En outre, cela permet au personnel d'évoluer latéralement ou d'accéder à des postes supérieurs. Ayez recours aux offres d'emploi internes, aux recommandations du personnel et à la banque de CV.
- **Chercher à l'externe** : Le réseautage est la méthode la plus efficace pour recruter des professionnels autochtones en environnement. Une grande partie de la population autochtone, qu'elle vive dans des zones urbaines, rurales ou isolées, reste en contact grâce à ce que la majorité des gens d'affaires appellent le réseautage. D'un point de vue général, le réseautage se concentre souvent sur un objectif précis, comme la recherche d'une candidature pour un poste. D'un point de vue autochtone, le réseautage consiste à bâtir des relations.
- **Bâtir des réseaux** : Bien que ce processus prenne plus de temps au début, il peut s'avérer inestimable à long terme, car l'établissement de relations avec ces communautés apportera une valeur ajoutée dans divers domaines de votre entreprise.
 - i. Devenez (ou nommez) un agent compétent ou une agente compétente de liaison avec les Autochtones en matière de développement des relations.
 - ii. Étudiez l'histoire et le contexte contemporain des communautés autochtones locales au sein desquelles vous souhaitez retenir des candidatures.
 - iii. Exploitez les ressources déjà mises en place pour soutenir les employeurs.
 - iv. Demandez des conseils et des présentations.
 - v. Participez aux activités de la communauté afin d'établir une relation de confiance.
 - vi. Identifiez les besoins, les forces et les intérêts mutuels de votre entreprise et de la communauté.
 - vii. Concluez des accords de partenariat formels, dans la mesure du possible.
- B. Obtenir de l'aide** : Faites appel à des agences de recrutement professionnelles qui soutiennent des candidatures autochtones et créez des stages et des programmes coopératifs pour les Autochtones qui étudient en environnement afin de leur offrir des possibilités d'apprentissage pratique.

IV. LA DÉI SUR LE LIEU DE TRAVAIL

A. Élaborer une stratégie de DÉI claire :

- Sur la base de l'évaluation, élaborer une stratégie de DÉI complète qui définit des objectifs, des actions et des échéances précis.
- Veillez à ce que la stratégie soit alignée sur la mission, les valeurs et les objectifs d'affaires de l'organisation.

B. Vérifier les politiques et les pratiques d'inclusion :

- Examinez et mettez à jour les politiques pour vous assurer qu'elles favorisent l'inclusion, l'impartialité et l'équité dans tous les aspects de l'organisation, y compris l'embauche, les promotions, la rémunération et les avantages sociaux.
- Mettez en œuvre des pratiques qui atténuent les partis pris et garantissent un traitement équitable tout au long du parcours des membres du personnel.

C. Assurer la formation et l'enseignement :

- Fournissez de la formation continue aux membres du personnel et de la direction sur les préjugés inconscients, les microagressions et d'autres sujets liés à la DÉI.

- Offrez des possibilités d'enseignement pour sensibiliser et promouvoir une culture de la compréhension et du respect.

D. Mettre l'accent sur le recrutement et l'embauche :

- Mettez en œuvre des stratégies visant à attirer un ensemble diversifié de candidatures, notamment en révisant les descriptions de poste, en utilisant divers canaux de recrutement et en tirant parti des réseaux.
- Normalisez les procédures d'entrevue afin de minimiser les partis pris et de garantir des évaluations équitables.

E. Proposer des programmes de mentorat et de parrainage :

- Mettez en place des programmes qui facilitent le mentorat et le parrainage des membres du personnel issus de milieux sous-représentés.
- Encouragez la haute direction à soutenir activement et à défendre l'avancement professionnel des talents divers.

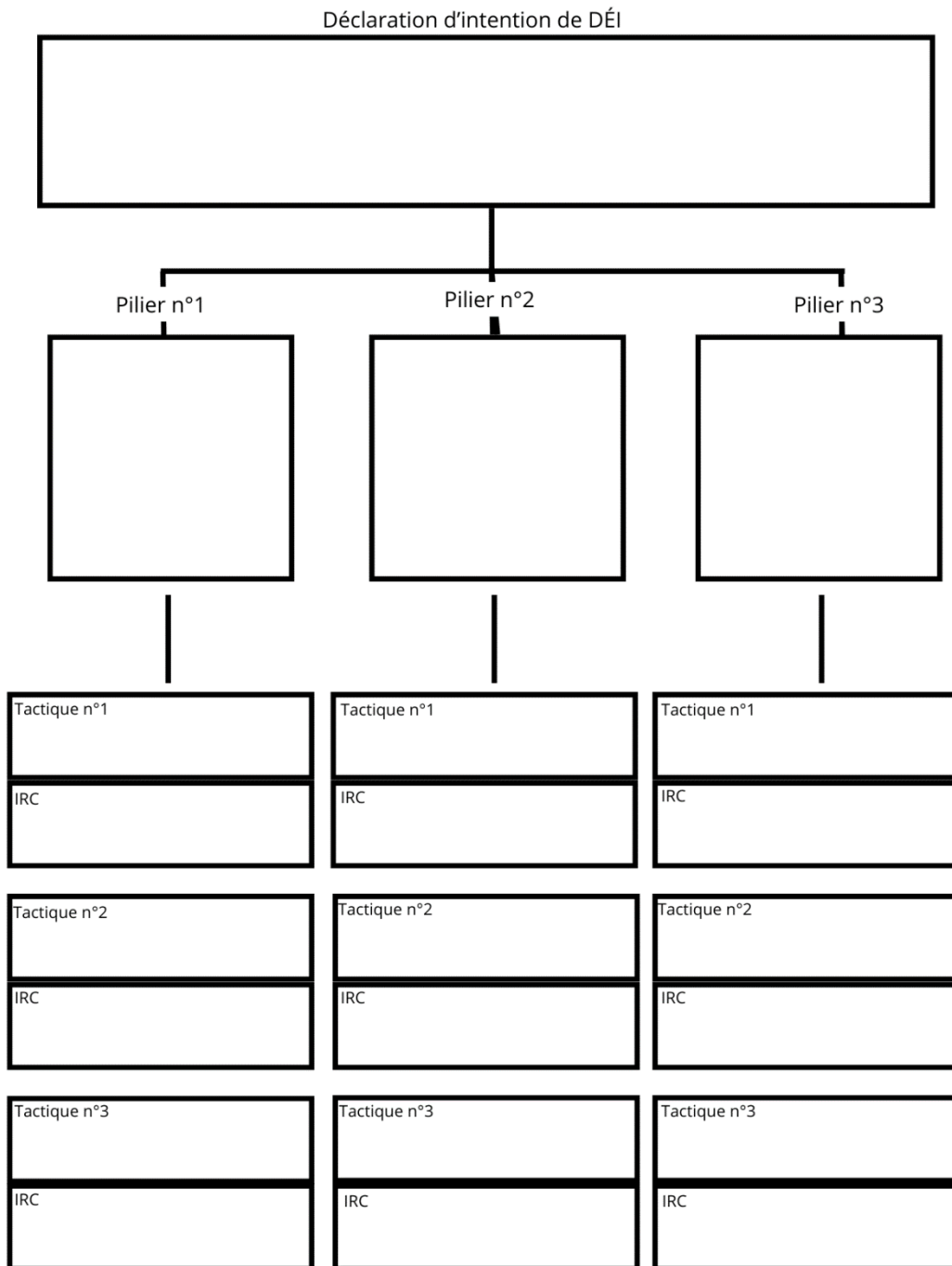
F. Travailler à l'amélioration continue :

- Les efforts de DÉI doivent être continus et évoluer pour répondre aux besoins changeants et aux différents contextes sociétaux.
- Sollicitez en permanence la rétroaction des membres du personnel, menez des sondages éclair et adaptez les stratégies en conséquence.

V. METTRE AU POINT VOTRE STRATÉGIE DE DÉI

A. Feuille de route de la stratégie de DÉI

STRATÉGIE DÉI DE _____



B. Exemple de feuille de route de la stratégie de DÉI

Stratégie de DÉI

Avoir un lieu de travail respectueux et positif qui nous permet d'attirer et de maintenir en poste une main-d'œuvre diversifiée qui représente notre clientèle et la communauté à laquelle nous avons l'honneur d'appartenir.

Déclaration d'intention de DÉI

Cette stratégie échelonnée sur deux ans nous aidera à atteindre nos objectifs commerciaux et humains. Elle propose une orientation et un engagement communs au sein de l'organisation afin que nous puissions travailler ensemble pour respecter et valoriser la diversité de la main-d'œuvre et créer un lieu de travail plus inclusif. Elle regroupe trois objectifs clés et définit les priorités et les mesures à prendre au cours des deux prochaines années. Elle décrit les principaux rôles et responsabilités, ainsi que la manière de suivre les progrès et de mesurer les réussites.

Pilier n° 1

Diversité sur le lieu de travail: recruter d'un groupe de candidats diversifiés et qualifiés afin d'accroître la diversité des idées et des opinions, en assurant la représentation de nos clients et de notre communauté.

Plan n°1: Publier des offres dans un large éventail de plates-formes.

IRC: Augmentation de la part des salariés issus de la diversité auto-déclarés d'ici au 1er trimestre 2025.

Plan n°2: Veiller à présenter des candidats diversifiés au stade de la présélection.

IRC: Augmentation de la représentation des candidats issus de la diversité auto-déclarés d'ici au 1^{er} trimestre 2025

Pilier n° 2

Inclusion sur le lieu de travail: favoriser une culture qui encourage la collaboration, la flexibilité et l'équité pour permettre à tous les employés de développer leur potentiel et pour accroître la rétention

Plan n° 2: Dispenser une formation au leadership inclusif aux cadres.

IRC: Participation de tous les cadres à la formation.

Plan n°2: Créer des groupes de ressources, d'affinité et de défense des employés.

IRC: Au moins 3 groupes de ressources, d'affinité ou de défense des intérêts des salariés créés d'ici au 3^{ème} trimestre 2024.

Pilier n° 3

Durabilité & responsabilité: identifier et supprimer les obstacles systémiques en intégrant la diversité et l'inclusion dans les politiques et les pratiques et en dotant les dirigeants de la capacité de gérer la diversité et d'être responsables des résultats.

Plan n°3: Examiner les politiques et les pratiques pour identifier et supprimer les obstacles systémiques à l'inclusion.

IRC: Révision et mise à jour d'ici le 2^{ème} trimestre 2025.

Plan n°3: Créer un indicateur de performance ÉDI pour tous les employés, avec emphase sur les cadres supérieurs.

IRC: Mis en œuvre dans tous les plans de performance des employés d'ici le 1er trimestre 2025.

VI. INTÉGRER LA DÉI DANS LE PARCOURS DES MEMBRES DU PERSONNEL

Consultez les ressources de DÉI (guides, webinaires, présentations et listes de contrôle) pour les employeurs, élaborées par ECO Canada, ou communiquez avec l'équipe des ressources humaines d'ECO Canada pour obtenir plus d'informations.

A. Recrutement

La création d'un processus de recrutement intégrant les principes de DÉI est essentielle pour constituer une main-d'œuvre plus représentative et efficace.

- Vous informer, vous et votre équipe
- Définition des objectifs de la DÉI
- Création d'une équipe de DÉI
- Langage inclusif
- Représentations diverses
- Élargissement des canaux de recrutement
- Réseautage et partenariats
- Anonymisation des candidatures
- Accommodements
- Entrevues structurées
- Comités d'entrevue diversifiés
- Formation des personnes responsables des entrevues
- Critères d'évaluation équitables
- Évaluation holistique
- Communication en temps opportun
- Rétroaction constructive
- Intégration/orientation inclusive
- Groupes de ressources pour les membres du personnel
- Données démographiques
- Évaluation régulière

B. Maintien en poste

La création d'un lieu de travail caractérisé par la DÉI ne se limite pas à l'embauche : il s'agit également de maintenir en poste et de soutenir les membres du personnel issus de toutes les origines et de tous les contextes.

- Environnement de travail inclusif
- Engagement de la direction
- Croissance et perfectionnement professionnels
- Groupes de ressources pour les membres du personnel
- Représentation diversifiée au sein de la direction
- Rémunération équitable et avantages sociaux inclusifs
- Politiques de lutte contre la discrimination
- Évaluations du rendement et rétroaction
- Sondages auprès du personnel et rétroaction
- Communication transparente
- Équilibre travail-vie privée
- Programmes d'aide aux membres du personnel
- Cheminement de carrière
- Reconnaissance et récompenses
- Évaluation et amélioration continues

C. Formation et perfectionnement

La création d'un programme de formation et de perfectionnement portant sur la DÉI est essentielle pour favoriser une culture d'entreprise inclusive et soutenir la croissance de tous les membres du personnel.

- Évaluation des besoins
- Contenu inclusif
- Diversité des responsables et des équipes de formation
- Accessibilité

- Environnement d'apprentissage inclusif
- Activités interactives et engageantes
- Formation sur les préjugés inconscients
- Formation sur les compétences culturelles
- Développement d'un leadership inclusif
- Rétroaction et évaluation
- Formation continue
- Responsabilisation et évaluation

D. Gestion du rendement

L'intégration des principes de la DÉI dans la gestion du rendement est essentielle pour promouvoir l'équité, la transparence et la croissance des membres du personnel.

- Critères de rendement clairs
- Atténuation des préjugés dans les évaluations
- Rétroaction régulière
- Égalité d'accès aux opportunités
- Établissement d'objectifs inclusifs
- Accommodements et soutien
- Mise en valeur des compétences et formation
- Reconnaissance et récompenses inclusives
- Évaluation du leadership inclusif
- Auto-évaluation des membres du personnel
- Informations et idées fondées sur des données
- Formation sur les compétences culturelles
- Remédiation au sous-rendement
- Évaluations du rendement inclusives
- Révision et adaptation

E. Développement des affaires

L'intégration de la DÉI dans votre stratégie d'entreprise est une approche holistique qui peut mener à un succès à long terme, à l'innovation et à des répercussions sociales positives.

- Engagement de la direction
- Définition des objectifs de la DÉI
- Vision et mission inclusives
- Recrutement de talents diversifiés
- Innovations en matière de produits et de services
- Segmentation du marché
- Marketing et communication inclusifs
- Diversité des fournisseurs
- Groupes de ressources pour les membres du personnel
- Développement d'un leadership inclusif
- Rapports transparents
- Formation continue
- Collaboration et partenariats
- Mécanismes de rétroaction et d'écoute
- Gestion des crises et des risques
- Responsabilité sociale

VII. QUESTIONS FRÉQUENTES

1. Que signifie le concept de diversité, équité et inclusion (DÉI)?

La diversité, l'équité et l'inclusion sont des valeurs qui visent à accroître la sensibilisation et le soutien aux personnes d'origines différentes et de contextes divers.

2. Pourquoi la DÉI est-elle importante?

Les politiques de DÉI créent une société plus juste, dans laquelle chaque personne dispose du soutien nécessaire pour y contribuer pleinement. Il est bien établi que les gens sont plus productifs et engagés lorsqu'ils se sentent représentés et impliqués, et que les communautés diversifiées sont plus susceptibles d'être ouvertes d'esprit et d'accepter des visions du monde différentes.

Des initiatives robustes en matière de DÉI sur le lieu de travail ont également été associées à des résultats commerciaux positifs. Les recherches montrent que le rendement individuel et la rentabilité globale sont nettement plus élevés dans les entreprises où la diversité des sexes, ethnique et culturelle est plus importante. Cela s'explique notamment par un meilleur accès aux talents qualifiés et un plus grand engagement de la part des membres du personnel. Pratiquement toutes les données quantifiables montrent la rentabilité à long terme de l'investissement dans des initiatives de DÉI.

La sensibilisation à la DÉI sur le lieu de travail présente également des avantages sociaux plus vastes. Même si l'on ne peut certainement pas dire que toutes les organisations ont déjà atteint la diversité, les espaces de travail et les bureaux sont généralement plus diversifiés que les cercles familiaux ou amicaux, les groupes religieux, les clubs sportifs ou les autres réseaux sociaux. En introduisant la DÉI dans l'univers commercial, nous augmentons la probabilité que ces idées soient également transférées dans des milieux plus homogènes³.

3. Quels sont les obstacles les plus courants à la DÉI sur le lieu de travail?

Bien que de nombreuses organisations reconnaissent l'importance de la DÉI, de multiples obstacles peuvent les empêcher de réaliser des progrès significatifs. Pour surmonter ces obstacles, il faut les identifier, comprendre leurs causes sous-jacentes et prendre des mesures proactives pour y remédier.

Les **préjugés inconscients** constituent l'un des obstacles les plus fondamentaux à la DÉI. La plupart des gens sont intrinsèquement attirés par ceux et celles qui leur ressemblent ou qui viennent d'un milieu similaire, et ces jugements automatiques influencent les interactions sur le lieu de travail, les décisions d'embauche et bien d'autres aspects encore. Pour cette raison, le **mentorat informel** peut s'avérer problématique, car les gestionnaires peuvent inconsciemment entraver les efforts d'équité et d'inclusion en mentorant les membres du personnel qui leur ressemblent davantage. Surmonter les partis pris et les préjugés nécessite de l'éducation, mais le fait de mandater ou de recommander aux gestionnaires de choisir un groupe diversifié de personnes à mentorer peut également rendre l'accès aux opportunités plus équitable pour tous et toutes.

Le **manque de soutien**, en particulier de la part des gestionnaires et des cadres supérieurs, peut également entraver les progrès. La DÉI n'est pas unidimensionnelle et la réussite ne peut pas reposer sur

³ Leske, H. Nimdzi. <https://www.nimdzi.com/back-to-the-basics-diversity-equity-and-inclusion-faq/>

les épaules d'une poignée de personnes qui en défendent les intérêts. Les cadres supérieurs doivent souvent approuver les nouvelles politiques, et les gestionnaires à tous les niveaux doivent adhérer aux initiatives et montrer l'exemple pour résoudre des problèmes culturels profondément ancrés.

Enfin, les **bonnes intentions** ne suffisent pas. Pour obtenir des changements concrets, les organisations doivent se fixer des objectifs mesurables et des indicateurs de suivi qui leur permettent de surveiller les progrès à long terme.

4. Pourquoi la DÉI et le langage inclusif sont-ils importants dans les affaires mondiales?

Le langage utilisé doit trouver écho auprès du plus grand nombre de personnes possible. Les organisations qui ne tiennent pas compte de la diversité, de l'équité et de l'inclusion limiteront, au mieux, leur portée à un public plus restreint et, au pire, polariseront activement la clientèle potentielle.

Il y a cependant beaucoup d'aspects à prendre en compte lorsqu'il s'agit d'appliquer le langage inclusif et les initiatives de DÉI. Tout d'abord, le langage inclusif varie non seulement d'une langue à l'autre, mais aussi d'un endroit à l'autre. Les sensibilités culturelles sont souvent façonnées par l'histoire et la société, de sorte que les termes acceptables dans un pays peuvent ne pas l'être dans un autre, même si on y parle la même langue. Les directives linguistiques ne peuvent pas nécessairement être appliquées à l'échelle mondiale; elles doivent tenir compte des expériences et des contextes culturels propres à chaque région. Qui plus est, l'accueil réservé par le public à la diversité, à l'équité et à l'inclusion peut varier considérablement d'un pays à l'autre.

En bref, la DÉI et le langage inclusif sont influencés par le lieu tout autant que le lieu influence l'adoption et la mise en œuvre des concepts de DÉI. Aucun des deux ne doit exister sans l'autre si les organisations veulent atteindre leur plein potentiel⁴.

⁴ Leske, H. Nimdzi. <https://www.nimdzi.com/back-to-the-basics-diversity-equity-and-inclusion-faq/>

VIII. RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES EMPLOYEURS

ECO Canada propose des solutions, des formations et des ressources novatrices en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DÉI) pour votre entreprise en pleine croissance.

A. Solutions RH et formation DÉI

Notre formation sur la DÉI est basée sur le modèle C.O.N.N.E.C.T.:

- **Collaboration** : notre formation est axée sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance.
- **Appropriation**: nous pouvons vous aider à revoir la culture, la vision et la mission de votre entreprise. Nous examinerons l'autonomisation, la responsabilisation et l'engagement sous l'angle de la DÉI.
- **Agilité**: notre recherche de haut niveau mettra en lumière les meilleures pratiques concernant le télétravail, la pandémie, l'agilité émotionnelle, le développement des compétences, les agents de changement et la sécurité psychologique.
- **Notoriété**: les initiatives de DÉI doivent être ouvertes et transparentes. Nous vous aiderons à revoir les politiques de DÉI de votre organisation par rapport à l'identité de la marque, aux valeurs de l'entreprise, aux relations et au comportement.
- **Engagement** : ECO Canada fournit des stratégies pour encourager la croissance en incluant les résultats visés de la DÉI dans vos plans de gestion du rendement relativement aux compétences de base, au perfectionnement professionnel et aux efforts de maintien en poste.
- **Champion** : apprenez à devenir un champion de la DÉI en impliquant le leadership, en examinant les résultats, en réitérant l'objectif, en surveillant l'avancement professionnel et en encourageant le mentorat.
- **Équipe**: réalisez des audits des parties prenantes (employés, dirigeants, communauté, et parties prenantes concernées). Nous pouvons fournir des cadres de vérification pour votre organisation.

Obtenez des informations précieuses et des stratégies pratiques pour favoriser un lieu de travail inclusif avec les programmes d'ECO Canada tels que :

- **Programme de formation autochtone BEAHR** : Notre programme de formation autochtone unique en son genre, destiné aux membres des Premières Nations, des Métis et des Inuits, offre un apprentissage pratique et culturellement pertinent sans égal. En obtenant une certification de spécialiste de la formation, votre organisation peut établir des relations avec les communautés locales et développer une main-d'œuvre inclusive.
- **Recherche et ressources sur la main-d'œuvre** : ECO Canada est à l'avant-garde de la pensée et de l'analyse environnementales au Canada : études approfondies sur la main-d'œuvre environnementale, analyse des tendances et des statistiques jusqu'aux impacts et aux enjeux socioéconomiques. Des ressources qui vous aident à prendre des décisions plus efficaces en matière de gestion des talents.
- **Solutions de RH personnalisées** : Depuis près de 30 ans, nous sommes à l'avant-garde de la formation et de la dotation en personnel dans le secteur vert canadien. Nos experts en RH travaillent avec des organisations de toutes tailles pour les aider à optimiser et à gérer leur main-d'œuvre. Nous pouvons vous aider à développer votre équipe et à franchir les prochaines étapes de l'évolution de votre organisation.
-

Identifier les actions et s'y engager

ANNEXE A — DÉFINITIONS DE LA DÉI

Le langage qui entoure la DÉI et les questions de justice sociale est en constante évolution. Vous trouverez ci-dessous quelques définitions courantes de la DÉI qui peuvent aider les employeurs à comprendre le principe.

- **Acceptation** : Affirmation et reconnaissance des différences de nationalité : race, ethnicité, religion, croyances et valeurs au-delà de la simple tolérance.
- **Accessibilité/accessible** : La qualité d'un édifice, une installation, une structure, un programme, une activité, une ressource, un produit, etc., qui est facilement utilisable, ou la mesure dans laquelle quelque chose est facilement utilisable par une personne en situation de handicap.
- **Adaptation/accommodement** : Ajustement apporté aux politiques, programmes, pratiques, installations ou ressources pour permettre un accès équitable sur le lieu de travail. Les adaptations sont faites dans l'espoir d'améliorer l'accessibilité en éliminant les obstacles existants.
- **Adaptabilité** : La mesure dans laquelle quelque chose (un bâtiment, une structure, un outil, etc.) peut être modifié pour répondre aux besoins des personnes vivant avec différents handicaps.
- **Allié-e/alliance** : Un-e allié-e est une personne en position de privilège ou de pouvoir qui fait des efforts constants pour comprendre, élever, renforcer et soutenir les groupes qui méritent l'équité. Un-e allié-e n'est pas un-e membre du groupe, mais cherche à être solidaire d'un groupe qui mérite l'équité pour mettre fin à l'oppression, à la discrimination ou aux préjugés.
- **Anti-oppression** : Stratégies et actions qui remettent activement en cause les inégalités et les injustices intersectionnelles existantes.
- **Antiracisme/lutte contre le racisme** : Un effort actif pour éliminer toutes les formes de racisme.
- **Appartenance** : Se sentir en sécurité, soutenu-e, accepté-e et inclus-e.
- **Biais/préjugé/parti pris** : Une forte inclinaison de l'esprit ou opinion préconçue à propos de quelque chose ou de quelqu'un. Le biais peut être favorable ou défavorable : un biais pour ou contre une idée. Opinion, ou penchant conscient (explicite) ou inconscient (implicite) formé sans justification raisonnable qui empêche un jugement équilibré ou impartial.
- **Capacité** : Avoir la capacité mentale ou physique d'accomplir une tâche ou une activité, par exemple, marcher, voir, entendre, parler, accomplir des fonctions professionnelles, prendre soin de soi, etc.
- **Capacitisme/discrimination fondée sur la capacité physique** : Discrimination ou exclusion fondée sur des croyances conscientes ou inconscientes selon lesquelles les personnes en situation de handicap ont moins de valeur et sont donc moins aptes à contribuer et à participer dans la société. Le capacitisme peut être enraciné dans les institutions et peut limiter les opportunités ainsi que l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie communautaire et dans le monde des affaires.
- **Défense d'une cause/plaidoyer** : Prendre la parole au nom d'un groupe, soit en tant que membre du groupe, soit en tant que personne extérieure au groupe.
- **Défenseur-euse** : Une personne qui soutient une autre personne ou une cause ou qui intervient dans des situations d'intimidation ou de violence.
- **Dévoilement** : Processus par lequel une personne accepte son identité de genre ou son orientation sexuelle (dévoilement pour elle-même) et commence à la partager avec d'autres

personnes (*coming out* pour les autres). Le dévoilement n'est pas un processus simple ou direct, et les personnes peuvent être sorties du placard dans certaines circonstances (avec leurs ami·e·s et leur famille), mais pas dans d'autres (au travail ou à l'école). On parle aussi parfois de « sortie du placard » ou « sortie du garde-robe ».

- **Discrimination** : Refus intentionnel ou non de reconnaître le droit à l'égalité de traitement, aux libertés civiles et aux possibilités en matière d'éducation, de logement, de soins de santé, d'emploi et d'accès aux services, aux biens et aux installations d'un individu ou d'un groupe. La discrimination peut se produire en raison de l'ascendance, du lieu d'origine, de l'origine ethnique, de la citoyenneté, des croyances, du casier judiciaire, de la race, de la couleur, de la nationalité, du sexe, de l'âge, de la religion, de l'identité de genre, de l'expression de genre, de l'affiliation politique, du statut marital ou familial, de l'orientation sexuelle, ou du handicap physique, développemental ou mental.
- **Diversité des fournisseurs** : Offrir aux divers fournisseurs un accès égal. Rechercher activement la diversité dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise et entretenir des relations avec des fournisseurs diversifiés grâce à des pratiques inclusives.
- **Dominance intériorisée** : Lorsque des personnes croient inconsciemment qu'elles sont supérieures ou inférieures à d'autres groupes en raison d'inégalités systémiques et de conditionnements sociaux.
- **Droits de la personne** : Les droits fondamentaux auxquels toute personne a droit. La *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Charte canadienne des droits et libertés* et les lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne décrivent les droits des Canadien·ne·s. La *Déclaration universelle des droits humains* des Nations Unies régit les lois nationales et provinciales sur les droits de la personne.
- **Égalité** : L'égalité signifie que chaque individu ou groupe de personnes bénéficie des mêmes ressources ou opportunités. Lorsque tou·te·s sont traité·e·s de la même manière, indépendamment des différences et des besoins individuels.
- **Engagement des membres du personnel** : L'implication et l'enthousiasme des membres du personnel dans leur travail et leur lieu de travail.
 - **Engagement actif** : Les membres du personnel qui sont enthousiastes à l'égard de leur travail et engagés envers leur employeur.
 - **Sans engagement** : Les membres du personnel qui travaillent régulièrement au strict minimum et qui démontrent peu d'attachement émotionnel envers leur lieu de travail.
 - **Désengagement actif** : Les membres du personnel qui n'aiment pas leurs responsabilités et leur employeur au point de laisser du travail en plan, de critiquer ouvertement leurs collègues ou les décisions prises et de créer un environnement de travail toxique.
- **Équité** : L'équité est une solution pour remédier aux déséquilibres des systèmes sociaux. La justice peut pousser l'équité un peu plus loin en réparant les systèmes de manière à assurer un accès équitable, durable et à long terme pour les générations à venir.
- **Espace d'encouragement** : Né de la critique des espaces sécuritaires, un espace d'encouragement encourage le dialogue. Il est conceptualisé autour de la reconnaissance de la différence ainsi que de la responsabilisation de chacun·e de participer au partage d'expériences et à la découverte de nouvelles interprétations — un exploit souvent difficile et généralement gênant.
- **Espace sécuritaire** : Un espace sécuritaire est un espace où les gens se sentent psychologiquement en sécurité et peuvent exprimer des opinions, des pensées et des attitudes

honnêtes sans craindre le ridicule. Un espace sécuritaire est un espace qui n'encourage pas le jugement basé sur l'identité ou l'expérience; où l'expression des deux peut exister et être affirmée sans crainte de répercussion et sans la pression d'éduquer. Un espace sécuritaire peut être aussi petit qu'entre deux personnes, ou peut être élargi pour inclure tous les membres d'une entreprise. Il peut même s'agir d'une attente de la culture organisationnelle.

- **Exclusion** : Le refus d'accès ou le rejet, de manière consciente ou inconsciente, de quelqu'un.
- **Groupe dominant** : Un groupe ayant le pouvoir et le privilège d'influencer les systèmes dans la société. Le groupe dominant peut être la majorité, mais ne l'est pas nécessairement toujours.
- **Groupe-ressource des employé-e-s (GRE)** : Groupes dirigés par des employé-e-s dont les objectifs varient en fonction de l'entreprise, de son orientation, de sa structure ou de son industrie. Leur objectif principal est de fournir une structure formelle au sein de l'entreprise pour répondre aux besoins uniques des groupes en quête d'équité.
- **Groupes en quête d'équité/groupes dignes d'équité/groupes méritant l'équité** : Groupes de personnes qui ont été historiquement désavantagés et sous-représentés. Ces groupes comprennent, entre autres, les quatre groupes désignés au Canada (les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes en situation de handicap), les personnes de la communauté LGTBQ2+ et les personnes ayant des identités de genre et des orientations sexuelles diverses. Les groupes en quête d'équité identifient les obstacles et les inégalités d'accès, et poursuivent activement la justice sociale et la réparation.
- **Groupes marginalisés** : Membres de la société confrontés à l'exclusion en raison d'obstacles sociétaux et systémiques.
- **Identité de genre** : La façon dont une personne perçoit intérieurement, mentalement ou psychologiquement son genre.
- **Inclusion en milieu de travail** : Travail intentionnel visant à créer un sentiment d'appartenance pour tou-te-s les employé-e-s afin qu'il-elle-s se sentent à l'aise pour contribuer et donner le meilleur d'eux-elles-mêmes.
- **Intersectionnalité** : L'intersectionnalité est la reconnaissance du fait que chaque personne a sa propre expérience de la discrimination et de l'oppression.
- **Intimidation** : Comportements répétés de nature intimidante, menaçante, dégradante, humiliante ou hostile et qui portent atteinte physiquement ou psychologiquement à la victime.
- **Justice sociale** : L'opinion selon laquelle tou-te-s devraient avoir un accès équitable aux ressources, aux opportunités et aux droits de la personne. La justice sociale est un ensemble d'actions visant à s'attaquer à la cause profonde des inégalités et est ancrée dans la conviction que tous les individus ont une valeur égale.
- **Microagression** : Petites interactions avec des personnes ou l'environnement qui révèlent des préjugés envers des groupes marginalisés. Bien que les microagressions puissent être involontaires, elles peuvent avoir des effets négatifs cumulatifs sur le bien-être et le sentiment d'appartenance d'une personne. Il peut s'agir, par exemple, lorsqu'on demande à une personne de couleur « d'où venez-vous vraiment? » ou, lors d'une réunion, une femme que les collègues masculins ne laissent pas parler.
- **Minorités sous-représentées/groupes sous-représentés** : Groupes qui ne sont pas proportionnellement représentés dans les postes d'influence économique et de direction, notamment dans les conseils d'administration des entreprises et dans la haute direction. Ces groupes comprennent les femmes, les personnes racisées, celles qui s'identifient comme

2ELGBTQI+, les Premières Nations, les Inuits et les Métis, et les personnes en situation de handicap.

- **Motifs de distinction illicite** : Caractéristiques personnelles définies dans la législation sur les droits de la personne qui sont légalement protégées contre la discrimination. Les motifs de distinction illicite sont définis dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* comme étant la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne gracée.
- **Morinom** : Le nom attribué à une personne à la naissance, mais qu'elle n'utilise plus, généralement une personne trans ou non binaire. Certaines personnes utilisent le terme « prénom d'origine ». L'utilisation du « morinom » d'une personne est offensante et, dans le cas d'une personne transgenre, elle constitue généralement un mégenre.
- **Obligation d'adaptation/Obligation d'accommodement** : L'obligation légale des employeurs, des entreprises, des prestataires de services et des institutions publiques de fournir des aménagements pour un accès équitable à tou-te-s, pour autant que l'accommodement soit raisonnable.
- **Obstacle** : Barrières évidentes ou subtiles qui empêchent ou imposent des restrictions aux membres de la société pour accéder à, utiliser ou faire quelque chose que d'autres peuvent facilement accéder à, utiliser ou faire. Il peut s'agir de politiques/pratiques physiques, économiques, financières, informationnelles ou organisationnelles.
 - **Parti pris institutionnel** : Les normes, pratiques, procédures et politiques institutionnelles qui créent une culture d'appartenance pour les groupes sociaux dominants sur le marché du travail, tout en créant un impact disparate et une culture d'isolement pour ceux et celles qui peuvent être sous-représenté-e-s sur le marché du travail.
 - **Parti pris explicite** : Des attitudes, préférences et généralisations à l'égard d'autrui dont la personne qui a un parti pris est consciente et qu'elle reconnaît. Les partis pris explicites sont intentionnels et découlent généralement des croyances et des valeurs de la personne, de ses expériences de vie et de son désir d'appartenir à un groupe ou d'être entourée de personnes qui lui ressemblent.
 - **Parti pris implicite (préjugés inconscients)** : Comprennent les attitudes, les préférences et les généralisations à l'égard des autres dont l'individu n'est pas conscient ou qu'il ne contrôle pas, et qui existent de manière inconsciente ou sans que l'on y pense vraiment. Les partis pris implicites peuvent passer inaperçus et se manifester d'une manière qui entre en conflit avec les croyances et les valeurs déclarées de la personne.
- **Obstacles à l'emploi** : Les politiques ou pratiques formelles ou informelles qui mènent à la restriction ou l'exclusion de membres de groupes marginalisés sur la base de facteurs non liés à l'exigence du poste.
- **Obstacle systémique** : Politiques, pratiques ou comportements de la société qui excluent les groupes marginalisés.
- **Préjugés** : Présupposition, a priori ou hypothèses négatives formulées à l'égard d'un individu ou d'un groupe social basé sur des stéréotypes plutôt que sur des expériences. Les attitudes préjudiciables empêchent l'égalité de traitement et conduisent à la discrimination.

- **Privilège** : Accès, avantages et opportunités non mérités dont bénéficient les membres d'un groupe social avec un niveau de pouvoir élevé. Il y a privilège lorsque les structures et les institutions ont été historiquement conçues à l'avantage d'un groupe particulier.
- **Privilège socio-économique** : Avantages dont bénéficie un individu en raison de son revenu, de son éducation et de son niveau de sécurité financière, ainsi que les perceptions de classe et de statut basées sur ces facteurs (statut socio-économique).
- **Pronoms** : Mots qui désignent une personne lorsqu'on n'utilise pas son nom. Les pronoms sexués incluent, entre autres, elle, il, lui, celui et celle. Les pronoms neutres ou néopronoms incluent, entre autres, lel, yel et ielle.
- **Responsabilité sociale des entreprises (RSE)** : Des politiques et des pratiques où l'entreprise est responsable envers elle-même, ses parties prenantes et le public, tout en visant à avoir un impact positif sur la communauté et l'environnement.
- **Sectaire/intolérant** : Quelqu'un qui a et maintient une attitude ou une opinion biaisée envers un individu ou un groupe.
- **Spectateur** : Une personne qui est témoin d'un incident, mais qui n'intervient pas ou ne prend pas part à celui-ci.
- **Sécurité psychologique** : Le sentiment de liberté et de sécurité pour exprimer ses idées, ses sentiments, pour poser des questions ou pour faire des erreurs sans répercussion.
- **Stéréotype** : Une hypothèse à propos d'un certain groupe, et la notion que cette hypothèse s'applique à tou·te·s les membres du groupe. Les stéréotypes peuvent être positifs, mais sont généralement négatifs et ne tiennent pas compte de la diversité qui existe au sein d'un groupe.
- **Tolérance** : Mettre de côté les différences de culture, de croyances ou de valeurs sans nécessairement les accepter ou en approuver.
- **Traumatisme intergénérationnel** : Le traumatisme vécu et hérité à travers les générations. Les recherches démontrent que le traumatisme peut être transmis génétiquement par des changements dans l'expression de l'ADN, socialement par des événements traumatiques affectant les interactions sociales, ou structurellement par la marginalisation continue des groupes traumatisés. Les traumatismes intergénérationnels affectent les familles des survivants de l'holocauste, des pensionnats, des réfugiés ainsi que d'autres groupes ayant vécu des événements traumatiques.
- **2ELGBTQI+ et autres acronymes** : 2ELGBTQI+ est un acronyme qui signifie « bispirituel·le·s, lesbiennes, gai·e·s, bisexuel·le·s, transgenres, queer ou questionnement et intersexué·e·s ». Le signe plus (+) ou un astérisque (*) ajouté à un acronyme indique l'inclusion d'identités non explicitement incluses dans l'acronyme. Il existe de nombreux acronymes que différentes personnes peuvent utiliser.

Les définitions ci-dessus sont tirées du [Glossaire des termes IDÉA de CCDI](#) (Canadian Centre for Diversity and Inclusion / Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, 2022) et du dictionnaire Oxford (les descriptions anglaises du Oxford ont été traduites en français).