

Med EDI » Q4 2020



Nous avons le plaisir de vous présenter **le quatrième numéro** du « **Med EDI** ». Notre objectif est de sensibiliser les gens à 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 à la fois professionnel et personnel. Notre propre croissance permet à la Faculté de grandir aussi. Dans ce numéro trimestriel, nous mettons l'accent sur la façon dont les tendances en matière d'EDI changeront le milieu de travail au cours des dix prochaines années.

Nous avons hâte de vous entendre! Communiquez avec nous en écrivant à amessage@uottawa.ca tandis que nous mettons au point cette nouvelle plateforme.

Que signifient les termes **équité, diversité et 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 en milieu de travail est la représentation au sein de nos équipes de personnes ayant toutes sortes d'idées, d'habiletés, d'expériences et différentes visions du monde. **L'inclusion** consiste à s'assurer que les gens sont acceptés tels qu'ils sont pour ce qu'ils apportent et que leurs différences sont reconnues comme un avantage. La diversité sans inclusion ne vaut rien. On peut avoir un effectif très diversifié, mais pas les politiques ou les pratiques nécessaires pour permettre à tous d'être inclus, ni les moyens pour faire progresser les employés dans les échelons d'une entreprise.



Med EDI » Q4 2020



Les tendances en matière d'EDI qui changeront le milieu de travail en 2020

Les questions d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) continuent de mettre au défi les dirigeants sur le lieu de travail. Alors que nous entrons dans une nouvelle décennie, nous devons nous attendre à ce que ces questions gagnent en intensité et poussent les entreprises à élaborer un plan global pour y répondre. Ainsi, il est opportun que les entreprises examinent le contexte de l'EDI et réfléchissent à leur orientation future.

1. Gestion de la différence intergénérationnelle

On compte aujourd'hui cinq générations de travailleurs sur le lieu de travail. Chacune de ces cinq générations a des attentes de leur emploi et des approches concernant leur manière de travailler qui sont différentes. Cela signifie que les entreprises doivent faire preuve de souplesse pour répondre aux besoins de tous les travailleurs — une approche unique ne suffit plus. Cela signifie également que les gestionnaires doivent être prêts à faire face aux conflits que les différences intergénérationnelles pourraient entraîner. Il est également important de noter que la plupart des personnes qui sont sur le point d'atteindre l'âge de la retraite sont blanches, alors qu'il y a beaucoup plus de diversité raciale parmi celles qui entrent sur le marché du travail. Il en résulte un fossé à la fois racial et générationnel.

Questions à considérer :

- L'entreprise a-t-elle des politiques en faveur d'une flexibilité concernant la façon dont le travail est réalisé et le moment où il a lieu?
- Des politiques sont-elles en place pour aider les employés à concilier leurs obligations professionnelles et familiales, notamment en ce qui concerne les soins aux parents âgés?
- Les gestionnaires disposent-ils du soutien nécessaire pour prendre en charge des équipes de travail multigénérationnelles ?
- L'organisme offre-t-il aux employés la possibilité de combler le fossé en apprenant à se connaître sur le plan social?

2. Les préjugés inconscients sur le lieu de travail et leurs conséquences sur les employés

Les préjugés implicites ou inconscients, la tendance à traiter l'information en fonction d'associations ou de sentiments inconscients, ne sont pas nécessairement un nouveau sujet de discussion sur le lieu de travail. En 2020, nous pouvons nous attendre à ce que l'accent soit mis sur la façon dont les préjugés, en particulier ceux des gestionnaires et des dirigeants, influencent la culture d'une entreprise, et sur la croissance (ou l'absence de croissance) vers un lieu de travail diversifié et inclusif. Attendons-nous à voir davantage de contenu et d'informations sur la manière dont nos préjugés personnels influencent les décisions prises sur le lieu de travail, et sur les façons dont les dirigeants d'entreprises peuvent réduire les incidences des préjugés inconscients.

Med EDI » Q4 2020



Les tendances en matière d'ÉDI qui changeront le milieu de travail en 2020

3. Politiques en faveur de l'identité et l'expression de genre

L'identité de genre et l'expression ou présentation de genre ont été des sujets très courants ces dernières années, qui se sont accompagnés d'une prise de conscience croissante des difficultés rencontrées par les employés qui ne s'identifient pas au sexe qui leur a été attribué à la naissance. En 2019, Merriam-Webster a reconnu le terme anglais « they » comme un pronom singulier non spécifique au genre.

Des entreprises dans l'ensemble du pays s'intéressent aux questions liées à l'utilisation de toilettes propres à chaque sexe, dont beaucoup offrent simplement un choix non genré. Les départements des RH s'efforcent de fournir des prestations de santé qui incluent les employés en transition. Les gestionnaires ont besoin d'être formés en ce qui concerne la langue et leur responsabilité relativement à l'identité et à l'expression de genre des employés.

Avec la poursuite de la reconnaissance et l'acceptation des employés transgenres et non binaires, les années 2020 seront probablement davantage axées sur la modernisation de l'éducation en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, ainsi que sur la nécessité d'avoir des communications et une formation internes sur l'inclusion des genres.

4. Les descriptions de postes, la communication avec les employés et les autres contenus seront formulés de manière plus sensible

La formulation de ces communications peut sembler moindre à première vue, mais elle a des conséquences majeures sur la façon dont les candidats perçoivent une entreprise. Cette année, LinkedIn a constaté l'importance du langage, puisque 44 % des femmes interrogées ont été dissuadées par l'utilisation du terme « agressif » dans une description de poste. Il existe des variations similaires pour d'autres mots ou phrases sexués, comme « agréable », « exigeant » et « dévoué ».

Dans les années 2020, toutes les communications — internes et externes — seront formulées de manière plus sensible, en gardant deux choses à l'esprit : elles favoriseront la diversité à l'embauche, et elles favoriseront un sentiment d'inclusion au sein de la main-d'œuvre dans son ensemble en évitant l'utilisation d'une terminologie sexuée.

Il n'est donc pas surprenant que le pronom « they » ait été le mot de l'année 2019 pour Merriam-Webster!

Les tendances en matière d'ÉDI qui changeront le milieu de travail en 2020

5. Investissement dans des groupes-ressources d'employés

Saviez-vous que les groupes-ressources d'employés (GRE) existent depuis les années 1960? Les GRE et les groupes d'affinité offrent un véritable espace où les employés sous-représentés peuvent se réunir régulièrement afin de créer une communauté et d'avoir une influence sur la culture du lieu de travail. Certaines entreprises transforment les GRE en « BRG » (*Business Resource Groups* – groupes-ressources de l'entreprise), grâce auxquels elles cherchent à tirer parti de l'expertise et des connaissances approfondies des membres des GRE pour faire progresser les priorités stratégiques de l'entreprise (p. ex., des études de marché, des tests de produits, etc.). Certains GRE se chargent du recrutement, de l'engagement des employés et du développement de la culture d'entreprise.

Avec les responsabilités supplémentaires qui incombent aux responsables des GRE, la question de la prévention de l'épuisement professionnel et du maintien en poste est au premier plan pour la plupart des employeurs. Cependant, une question importante demeure sans réponse : comment les responsables de GRE sont-ils rémunérés pour des responsabilités supplémentaires qui dépassent le mandat de leur « emploi » ?

Recommandations

- Dédommager les responsables des GRE pour leurs efforts. Voici comment certains organismes s'y prennent : possibilités spéciales de développement professionnel, récompense financière/prime de fin d'année, s'assurer que leur contribution est prise en compte dans l'évaluation de leur rendement, etc.
- Sensibiliser tous les gestionnaires à l'importance des GRE — s'assurer qu'ils ne pénalisent pas les membres de leur équipe s'ils ont participé à des EGR ou s'ils en ont dirigé les efforts.
- Encourager les responsables des GRE à rechercher des ressources d'autogestion de la santé et proposer des options concrètes (p. ex., des prestations de santé mentale, une allocation pour l'autogestion de la santé, etc.).

« L'embauche de personnes est notre activité la plus importante. Au bout du compte, c'est sur les personnes que nous parions et non sur les stratégies. » [traduction] Lawrence Bossid



Coin lecture



Manager la diversité - De la lutte contre les discriminations au leadership inclusif par Isabelle Barth

Cet ouvrage propose des méthodes et des outils permettant aux managers d'améliorer la gestion et la valorisation de la diversité au sein de l'entreprise, afin d'en faire un atout stratégique. Avec de nombreux cas d'études, pistes d'action, conseils et témoignages.



En Avant Toutes: Les femmes, le travail et le pouvoir par Sheryl Sandberg

Bien que les femmes américaines soient détentrices 50 % des diplômes universitaires depuis trente ans, les hommes occupent toujours la grande majorité des postes de direction dans le gouvernement et le secteur privé. Cela signifie que la voix des femmes n'est toujours pas entendue de façon égale dans les décisions qui touchent le plus notre vie. Dans *Lean In*, Sheryl Sandberg examine les raisons qui empêchent les femmes d'accéder à des postes de direction, en explique les causes profondes et propose des solutions convaincantes et pleines de bon sens, qui peuvent permettre aux femmes de réaliser leur plein potentiel.

Med EDI » Q4 2020

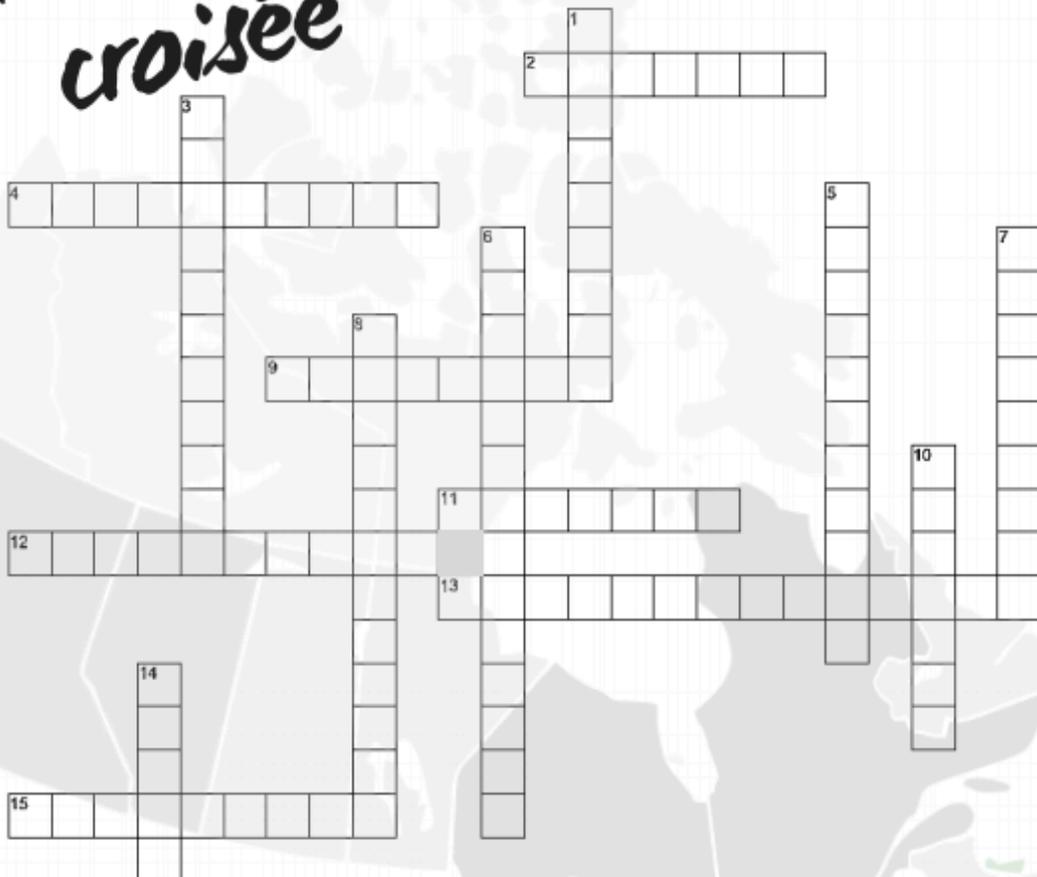


Jeu : Mots croisés EDI

Complétez correctement le jeu de mots croisés suivant pour participer à un tirage au sort et gagner un prix EDI. Envoyez votre réponse à amessage@uottawa.ca avant le 4 décembre 2020. Bonne chance!

La diversité
croisée

CONSIGNE
À partir des définitions ci-dessous
et, à la page suivante,
compléter la grille.



Gagnante du jeu du numéro précédent : Félicitations à Daphnée O’Hurley-Bland, qui a remporté la troisième édition du jeu « EDI Med ». Daphnée recevra un exemplaire du livre *Lean In*, de Sheryl Sandberg.

Jeu : Mots croisés EDI

HORIZONTAL

2. C'est une opinion a priori favorable ou défavorable qu'on se fait sur quelqu'un ou quelque chose en fonction de critères personnels ou d'apparence.
4. Le mépris, le rejet ou la haine envers les personnes, les pratiques ou les représentations qui sont ou qui sont perçues comme étant LGBTQ. Cela peut prendre la forme d'insultes, de plaisanteries, de vocabulaire négatif, de lois et règlements ou de normes sociales et culturelles.
9. Se dit d'une personne dont l'identité de genre correspond au genre qui lui a été assigné à la naissance.
11. Forme de discrimination qui repose sur les différences entre les sexes et qui indique un écart de statut entre l'homme et la femme.
12. Mauvais traitement ou discrimination d'un individu ou groupe social de manière entretenue par les systèmes sociaux. L'oppression a comme effet de marginaliser et exclure cet individu ou groupe de la majorité dominante.
13. Outil du système établi par le Gouvernement du Canada, selon la Loi sur les Indiens, afin de tenter de gérer et identifier la population Première Nation.
15. Un ensemble d'idées politiques, philosophiques et sociales qui cherchent à définir, promouvoir et établir l'équité des genres dans toutes les sphères de la société.

VERTICAL

1. Un pouvoir ou une série d'avantages au niveau social qu'une personne détient sans avoir fait d'efforts pour les obtenir. Le privilège nous facilite la vie sans qu'on en ait nécessairement conscience et sans qu'on l'ait demandé. Cela n'est ni bien, ni mal, mais important d'en prendre conscience.
3. Système généralisé de discrimination et d'exclusion qui opprime les personnes ayant un handicap psychologique ou physique. Les personnes ayant un handicap subissent de la discrimination, de la ségrégation et de l'isolement en raison, non pas de leur déficience, mais des préjugés des autres et de divers obstacles institutionnels.
5. Une conduite vexante se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés. Ou encore, une conduite qui est de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et qui crée un climat de travail ou d'études intimidant ou hostile d'une personne ou d'un groupe de personnes.
6. Tendance plus ou moins consciente à considérer le monde ou d'autres groupes sociaux en prenant comme référence sa propre culture ou son propre groupe social, en privilégiant les normes sociales de son pays, en les valorisant systématiquement ou en les considérant comme supérieures.
7. Approche visant à rejoindre et à inclure toutes les personnes, qui honore la diversité et les talents uniques, les croyances, les antécédents, les capacités et les façons de vivre des personnes et des groupes.
8. Actes, sentiments ou préjugés à l'encontre de personnes musulmanes ou supposées comme telles.
10. Personne dont les parents ont une ethnicité différente de l'un et l'autre. Personne qui a un métissage de culture. Peut s'appliquer à plusieurs contextes.
14. Personne qui, sans être membre d'un groupe (en général marginalisé), appuie et soutient activement ce groupe en prenant action contre l'oppression que ses membres vivent.

Med EDI » Q4 2020



Événements à venir : octobre 2020

Mois de sensibilisation au cancer du sein

Au Canada, le cancer du sein est le cancer le plus fréquent chez la femme ; en moyenne, 407 femmes canadiennes reçoivent un diagnostic chaque semaine.

Mois de sensibilisation aux troubles d'apprentissage

Sensibilisation à l'un des nombreux handicaps invisibles.

Mois de l'histoire islamique

Hommage à l'importante contribution des musulmans canadiens à la société canadienne et à la diversité culturelle de la communauté musulmane canadienne.

1er octobre : Journée internationale des personnes âgées – Nations Unies

Reconnaissance des contributions des personnes âgées et attention portée sur le vieillissement de la population mondiale.

1er octobre : Fête de la lune – Chine, Hong Kong, Taïwan, Corée

Familles et amis se rassemblent à la pleine lune, symbole de promesse d'abondance, d'harmonie et de chance.

3 au 9 octobre : Soukkot – Judaïsme

Fête des Tabernacles; célébration des récoltes et de la protection du peuple d'Israël alors qu'ils séjournèrent dans des tentes dans le désert.

4 au 10 octobre : Semaine de sensibilisation aux troubles mentaux

Elle a lieu chaque année pendant la première semaine complète du mois d'octobre. Pendant cette semaine, les défenseurs de la santé mentale et les organisations de toute l'Amérique du Nord collaborent en vue de parrainer divers événements, comme des expositions d'art ou de musique, des campagnes publicitaires pour promouvoir la sensibilisation de la communauté et l'éducation du public concernant les troubles mentaux, comme le trouble bipolaire et la schizophrénie.

10 octobre : Journée mondiale de la santé mentale

12 octobre : Action de grâce – Canada

L'humanité témoigne de la reconnaissance pour les récoltes tout au long de l'histoire. Au Canada, l'Action de grâce est célébrée le deuxième lundi d'octobre. L'observance de cette fête remonte à 1879.

12 octobre : Jour de Colomb

Cette journée commémore le débarquement du navigateur italien Christophe Colomb dans le Nouveau Monde le 12 octobre 1492.

25 et 26 octobre : Festival Chung Yeung – Chine, Taïwan, Hong Kong

Fête pour témoigner du respect aux ancêtres; les familles se réunissent souvent au cimetière.

31 octobre : Halloween – Canada, États-Unis

La soirée d'Halloween est célébrée la veille de la Toussaint.

Med EDI » Q4 2020



Événements à venir : novembre 2020

11 novembre : jour du Souvenir – Canada, États-Unis, France

Hommage aux soldats tués pendant la Première Guerre mondiale et la Seconde Guerre mondiale.

13 novembre : Journée mondiale de la gentillesse

Le but de cette journée est de regarder au-delà de nos intérêts personnels, au-delà des frontières de notre pays, au-delà de notre culture, de notre race, de notre religion et prendre conscience du fait que nous sommes tous des citoyens du monde.

14 novembre : Diwali - Hindouisme, Sikhisme (déterminé par le calendrier Nanakshahi)

Fête des Lumières; la fête la plus joyeuse du calendrier hindou. La nuit tombée, une multitude de lampes à huile sont allumées pour guider Rama de retour de son exil. Pour les sikhs, Diwali célèbre la libération de prison du gourou Hargobind.

15 novembre : Jeûne de la Nativité – Église orthodoxe orientale

Aussi appelé « le carême », le jeûne est observé du 15 novembre au 24 décembre inclusivement en prévision de la naissance du Christ.

16 novembre : Journée internationale de la tolérance – Nations Unies

La reconnaissance de la diversité, la possibilité de jouir de ses droits et libertés sans porter atteinte à ceux des autres, la tolérance a toujours été considérée comme une vertu morale. Cette journée a été désignée pour nous le rappeler.

26 novembre : Action de grâces - États-Unis

Cette fête remonte à 1621, l'année suivant l'arrivée des puritains au Massachusetts, déterminés à pratiquer leur religion dissidente sans interférence. Après un rude hiver, au cours duquel la moitié d'entre eux perdent la vie, ils demandent de l'aide aux Amérindiens des environs, qui leur apprennent à planter du maïs et d'autres cultures. La récolte abondante de l'automne suivant incite les pèlerins à rendre grâce en organisant un festin.

Med EDI » Q4 2020



Événements à venir : décembre 2020

Mois des droits de l'homme

Commémore l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme par les Nations Unies, le 10 décembre 1948.

3 décembre: Journée internationale des personnes handicapées - Nations Unies

Célèbre et reconnaît l'expérience et les capacités des personnes ayant des handicaps. Instaurée en 1992.

6 décembre: Saint-Nicolas - Autriche, Belgique, Pays-Bas, Europe de l'Est

Protecteur des enfants, Saint-Nicolas leur distribue des présents ; il est le Père Noël dans ces pays.

6 décembre: Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes

Commémore la tragédie survenue le 6 décembre 1989 à l'École polytechnique de Montréal, alors qu'un jeune homme ouvrait le feu sur un groupe de jeunes étudiantes en ingénierie, tuant 14 femmes.

11-18 décembre: Hanoukka - Judaïsme

Festival juif des lumières ; on allume la menorah, qui porte huit chandelles – une chandelle pour chaque soir de l'Hanoukka ; commémore un miracle survenu dans les temps anciens.

16-24 décembre: Posada - Mexique

Les pèlerins font du porte-à-porte demandant asile, ce qui rappelle la quête de Marie et Joseph, qui cherchaient un gîte avant que Marie ne donne naissance à Jésus.

24 décembre: Veille de Noël - Chrétienté

Dans certaines régions du monde, on partage un repas, on échange des cadeaux et on célèbre, tout cela avant minuit.

25 décembre: Noël/Fête de la Nativité - Chrétienté, Église orthodoxe de l'Est

Célébration de la naissance du Christ ; au sein de l'Église orthodoxe, les dates diffèrent selon le calendrier julien ou grégorien.

26 décembre: Lendemain de Noël (Boxing Day) - Canada, Jamaïque, Bahamas, Royaume-Uni

Autrefois, il s'agissait d'une journée où les églises ouvraient leurs portes à quêter pour en distribuer le contenu aux pauvres.

31 décembre: Hogmanay - Écosse

Cérémonies du feu ; processions aux flambeaux, boules de feux et feux de joie du Nouvel An jouent tous un rôle important dans les célébrations entourant le Hogmanay. Les origines de cette fête remontent à la pratique animiste du culte du soleil et du feu, pendant le solstice d'hiver.