Afeas
ASSOCIATION FÉMINISTE D'ÉDUCATION ET D'ACTION SOCIALE

Egalya L'association citoyenne

GUIDE PRATIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION



Rendu possible grâce au Programme de soutien aux initiatives sociales et communautaires du gouvernement du Québec et au Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales.

Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales
Québec

TABLE DES MATIÈRES

3 Introduction

4 Comprendre l'EDI

8 Mieux comprendre les groupes marginalisés

18 Les obstacles à l’inclusion

23 Être une personne alliée

26 Adopter des pratiques inclusives

26 Conclusion

La reproduction et l’utilisation, en tout ou en partie, de ce document doivent en indiquer la source de la façon suivante :

Sarah Lemay, Formation et vulgarisation en équité, diversité et inclusion (EDI), 2026. *Guide pratique sur l’équité, la diversité et l’inclusion*. Guide déposé à Égalya, Montréal, 30 pages.

Pour contacter Sarah Lemay :
info@sarahlemay.ca
www.sarahlemay.ca

INTRODUCTION

Égalya évolue dans une société diversifiée, où les parcours, les expériences et les réalités se multiplient. Cette diversité représente une richesse qui contribue à l'apprentissage, à l'innovation et au vivre-ensemble. Pour en tirer pleinement profit, il est toutefois important de créer des milieux où chaque personne se sent accueillie, respectée et en mesure de participer pleinement à la mission d'Égalya.

C'est dans cet esprit que ce guide a été conçu. Son objectif est d'offrir des repères simples et concrets pour mieux comprendre les notions d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), ainsi que leur application dans les activités, les pratiques et les décisions d'Égalya.

L'EDI ne consiste pas à atteindre la perfection ni à tout savoir. Il s'agit plutôt d'une démarche continue fondée sur l'écoute, l'ouverture et l'apprentissage. Ce guide propose des outils, des exemples et des pistes de réflexion pour soutenir cette démarche et favoriser des espaces plus accueillants pour toutes les personnes.

En travaillant ensemble à reconnaître les différentes réalités et à réduire les obstacles à la participation, nous contribuons à bâtir une organisation plus forte, plus représentative et plus inclusive.



1 - Comprendre l'EDI

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont trois concepts complémentaires. Ensemble, ils permettent de créer des milieux plus justes, plus accueillants et plus représentatifs de la société. Comprendre ces notions est une première étape pour favoriser la participation de toutes les personnes dans les activités d'Égalya et réduire les obstacles qui peuvent limiter leur engagement.

1.1 Qu'est-ce que l'équité?

L'équité consiste à offrir à chaque personne ce dont elle a besoin pour participer pleinement et avoir les mêmes chances de réussite. Contrairement à l'égalité, qui traite tout le monde de la même façon, l'équité reconnaît que certaines personnes font face à des obstacles particuliers. L'objectif n'est pas d'accorder des privilèges, mais de compenser des désavantages qui existent déjà.

Imaginez que trois personnes souhaitent voir par-dessus une clôture. Si chacune reçoit un marchepied de la même hauteur, certaines verront bien, tandis que d'autres demeureront incapables de voir. L'égalité consiste à donner le même marchepied à tout le monde. L'équité, quant à elle, consiste à fournir à chaque personne le soutien nécessaire pour qu'elle puisse voir par-dessus la clôture. La hauteur du marchepied sera donc différente d'une personne à l'autre.



Dans un organisme, l'équité peut prendre plusieurs formes :

- offrir des documents imprimés en gros caractères pour les personnes ayant une déficience visuelle ;
- offrir un tarif réduit pour les personnes étudiantes ;
- adapter l'horaire des activités afin de faciliter la participation de personnes ayant des responsabilités familiales ou professionnelles.

L'équité vise à réduire les obstacles afin que chaque personne puisse contribuer et participer pleinement à l'organisation.

1 - Comprendre l'EDI

1.2 Qu'est-ce que la diversité?

La diversité désigne la présence de différences et de plusieurs identités au sein d'un groupe, d'une organisation ou d'une communauté. Chaque personne possède une individualité unique façonnée par son parcours, ses expériences et ses caractéristiques personnelles. La diversité peut notamment concerner :

- l'âge
- le genre
- l'origine culturelle ou ethnique
- la langue
- la religion
- les capacités physiques
- l'orientation sexuelle
- la situation socioéconomique
- les expériences de vie.



Lorsqu'un comité réunit des personnes de différents âges, de différentes origines ou possédant des expériences variées, les discussions sont souvent plus riches. Les membres peuvent identifier des besoins différents et proposer davantage de solutions innovantes. Reconnaître la diversité, c'est reconnaître que les expériences humaines sont multiples et que cette pluralité constitue une force.

La diversité est une réalité qui existe naturellement dans la société. Elle enrichit les échanges en apportant une variété de perspectives, d'idées et de connaissances.

1 - Comprendre l'EDI

1.3 Qu’est-ce que l’inclusion?

L'inclusion consiste à créer un environnement où chaque personne se sent accueillie, respectée et en mesure de pouvoir participer et contribuer pleinement à Égalya.

La diversité répond à la question : « Qui est présent·e? ».
L'inclusion répond à la question : « Qui participe vraiment? ».

Un groupe peut être diversifié sans être inclusif. La présence de personnes différentes ne garantit pas que toutes se sentent écoutées ou valorisées. L'inclusion demande donc des actions et des efforts conscients.

Une organisation peut recruter des membres issu·es de différents horizons. Cependant, si certaines personnes hésitent à prendre la parole, ne se sentent pas respectées ou constatent que leurs idées sont souvent ignorées, l'inclusion n'est pas présente. À l'inverse, un milieu inclusif :

- favorise l'écoute de tous les points de vue ;
- encourage la participation ;
- adapte ses pratiques lorsque cela est nécessaire ;
- traite toutes les personnes avec respect ;
- valorise les contributions de toutes les personnes.



L'inclusion permet aux personnes de se sentir pleinement membres du groupe et non simplement présentes ou spectatrices.

1 - Comprendre l'EDI

1.4 Pourquoi l'EDI est-elle importante?

L'EDI contribue à bâtir des milieux plus justes, plus accueillants et plus dynamiques. Lorsque les obstacles à la participation sont réduits, davantage de personnes peuvent s'engager, partager leurs idées et mettre leurs talents à contribution. Les démarches EDI permettent notamment :

- d'améliorer la pleine participation de chaque membre ;
- de favoriser le sentiment d'appartenance ;
- d'enrichir les discussions et la prise de décision ;
- de comprendre les besoins des différentes populations et différents groupes ;
- de renforcer le respect et la collaboration.

Lorsqu'une activité est organisée dans un lieu accessible, les personnes à mobilité réduite en bénéficient directement. De plus, cette mesure peut aussi être utile aux personnes âgées, aux parents avec une poussette ou à toute personne ayant une limitation temporaire. Les pratiques inclusives rendent souvent les organisations plus accueillantes pour l'ensemble des membres. L'EDI est donc à la fois une question de justice, de respect et d'efficacité.



L'EDI profite à tout le monde. Elle ne vise pas seulement certains groupes. Elle cherche à créer des conditions qui permettent à chaque personne de contribuer selon ses capacités et son expérience.

2- Mieux comprendre les groupes marginalisés

La diversité se manifeste de nombreuses façons. Chaque personne possède une identité, un parcours et des expériences qui lui sont propres. Comprendre cette diversité permet de mieux reconnaître les réalités vécues par les autres et de créer des environnements plus accueillants et inclusifs. Cette section du guide présentera plusieurs identités et permettra d'en apprendre davantage sur celles-ci.

2.1 La diversité culturelle

La diversité culturelle fait référence à la présence de personnes ayant des origines, des traditions, des langues, des croyances ou des références culturelles différentes. La culture influence la façon dont les personnes communiquent, célèbrent certains événements, perçoivent le temps ou interagissent avec les autres. Il n'existe pas une seule façon de vivre ou de voir le monde. La diversité culturelle est présente dans toutes les régions du Québec et elle contribue à enrichir les communautés en apportant une variété de perspectives, de savoirs et d'expériences.

Dans certaines cultures, regarder directement une personne dans les yeux est considéré comme une marque de confiance. Dans d'autres, cela peut être perçu comme un manque de respect. Aucune de ces façons d'agir n'est meilleure que l'autre. Il suffit simplement d'en prendre conscience.

La diversité culturelle nous invite à élargir notre compréhension du monde et à reconnaître qu'il existe plusieurs façons légitimes de vivre.

Pour aller plus loin

- Briser le code (capsule vidéo)- Le racisme systémique
- Guide d'adaptation interculturelle
- Outil de comparaison des différentes cultures

2- Mieux comprendre les groupes marginalisés

2.2 Les Premières Nations et les Inuit

Les Premières Nations, les Inuit et les Métis sont les peuples autochtones au Québec et au Canada. Au Québec, on compte 11 nations autochtones distinctes, chacune possédant sa propre histoire, sa langue et sa culture. Pendant de nombreuses années, les peuples autochtones ont subi des politiques d'assimilation qui ont eu des conséquences importantes sur leurs communautés. Les pensionnats autochtones, par exemple, ont provoqué des traumatismes dont les effets se font encore sentir aujourd'hui. Malgré ces obstacles, les communautés autochtones continuent de préserver et de transmettre leurs savoirs, leurs langues et leurs traditions. Mieux comprendre les réalités autochtones contribue à lutter contre les préjugés et favorise le respect des démarches de réconciliation.

Une personne autochtone peut être confrontée à des stéréotypes fondés sur des idées erronées plutôt que sur sa réalité individuelle. Comme toute autre personne, elle ne représente pas l'ensemble de sa nation ou de sa communauté.



Les communautés autochtones possèdent des histoires, des cultures et des savoirs riches qui doivent être reconnus et valorisés.

Pour aller plus loin



- Briser le code (capsule vidéo)- Les Autochtones 102
- Mikana - Petit guide de terminologies en contexte autochtone
- Mythes et réalités sur les peuples autochtones (site Web)

2- Mieux comprendre les groupes marginalisés

2.3 Les personnes immigrantes et réfugiées

Les personnes immigrantes sont celles qui décident de s'établir dans un nouveau pays. Elles ont toutes leurs raisons personnelles. En effet, il existe autant de raisons d'immigrer que de personnes immigrantes. Les personnes réfugiées, quant à elles, quittent leur pays pour échapper à des situations de guerre, de persécution ou de danger imminent. Dans les deux situations, changer de pays représente bien plus qu'un changement de lieu de résidence. Cela implique souvent l'apprentissage d'un nouveau système social, de nouvelles normes culturelles et parfois d'une nouvelle langue. Certaines personnes immigrantes possèdent une vaste expérience professionnelle ou des études avancées, mais peuvent rencontrer des difficultés liées à la reconnaissance de leurs compétences ou à la création d'un réseau de contacts. Les personnes réfugiées peuvent également vivre les conséquences de traumatismes liés à leur parcours migratoire.

Une personne nouvellement arrivée peut hésiter à participer à une activité parce qu'elle ne connaît personne ou parce qu'elle craint de commettre une erreur. Une invitation personnalisée peut faire toute la différence.



L'accueil, la bienveillance et l'ouverture facilitent l'intégration et le sentiment d'appartenance des personnes nouvellement arrivées.

Pour aller plus loin



- Essentiels : le balado
- Faire sa place : récits d'immigration et d'émancipation (balado)
- Musée canadien de l'immigration du Quai 21

2- Mieux comprendre les groupes marginalisés

2.4 Les personnes en situation de handicap

Au Québec, une proportion importante de la population vit avec une forme de handicap. Celui-ci peut notamment être physique, sensoriel, cognitif ou lié à la santé mentale. Certaines limitations sont visibles, comme l'utilisation d'un fauteuil roulant. D'autres sont invisibles, comme les troubles de l'attention, les troubles d'apprentissage, l'autisme ou encore les troubles anxieux. Aujourd'hui, on parle souvent de « situation de handicap » pour souligner que les obstacles proviennent fréquemment de l'environnement plutôt que de la personne elle-même. Aussi, il est important de reconnaître que l'accessibilité ne bénéficie pas uniquement aux personnes en situation de handicap. Elle améliore généralement l'expérience de toutes les personnes participantes.

Des sous-titres lors d'une présentation peuvent aider une personne malentendante, mais aussi une personne qui apprend le français ou qui se trouve dans un environnement bruyant.



Lorsque les obstacles sont réduits, davantage de personnes peuvent participer pleinement à la vie collective.

Pour aller plus loin

- Adapté - série documentaire sur les gens en situation de handicap
- Autoformation - Mieux accueillir les personnes handicapées
- Vestiaires - Série sur une équipe de natation en situation de handicap qui se retrouve dans les vestiaires d'une piscine - AMI-télé

2- Mieux comprendre les groupes marginalisés

2.5 La diversité sexuelle et de genre

La diversité sexuelle et de genre regroupe les différentes orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre présentes dans la société. L'orientation sexuelle concerne l'attirance affective ou amoureuse d'une personne. L'identité de genre correspond à la façon dont une personne se définit elle-même et, finalement, l'expression de genre désigne la manière dont une personne exprime son identité, par exemple à travers son apparence. Les personnes de la diversité sexuelle et de genre sont présentes dans tous les milieux, toutes les régions et toutes les générations. Comme d'autres groupes, elles peuvent faire face à des préjugés ou à de la discrimination. Ces expériences peuvent nuire à leur sentiment de sécurité et d'appartenance. Créer un environnement inclusif passe souvent par des gestes simples, comme utiliser le prénom et les pronoms choisis par une personne ou éviter les suppositions sur son identité ou sa vie personnelle.

Lors d'une activité, une personne se présente avec les pronoms qu'elle utilise. Le fait de respecter cette information contribue à créer un climat accueillant et respectueux.



Chaque personne a le droit de s'identifier comme elle le souhaite.

Pour aller plus loin



- Mieux nommer et mieux comprendre : changer de regard sur les réalités de la diversité de genre et les enjeux trans
- Comment être un(e) bon(ne) allié(e) ? - Le guide pratique
- Comment pouvons-nous être allié.e.s contre l'homophobie et la transphobie? - Balado La tête dans les nuances

2- Mieux comprendre les groupes marginalisés

2.6 Les différences générationnelles

Les organisations rassemblent souvent des personnes de différents âges et de différentes générations. Chaque génération a grandi dans un contexte social, économique et technologique particulier, ce qui peut influencer ses expériences et ses perspectives sur différents sujets et enjeux sociaux. Ces différences peuvent se refléter dans les modes de communication, l'utilisation des technologies, les façons de s'engager ou les attentes envers une organisation. Cependant, il est important d'éviter les généralisations. Les personnes d'une même génération ne pensent pas toutes de la même façon et la présence de plusieurs générations au sein d'un groupe constitue une richesse. Elle permet de combiner expériences, connaissances, nouvelles idées et points de vue variés.

Une personne ayant plusieurs années d'expérience dans une organisation peut transmettre ses connaissances et son histoire, tandis qu'une personne plus jeune peut proposer de nouvelles approches ou de nouveaux outils pour rejoindre davantage de personnes.



La diversité des générations favorise le partage des connaissances, l'apprentissage mutuel et la vitalité des organisations.

Pour aller plus loin



- Intergénérationnel - Le rapprochement intergénérationnel en centre communautaire de loisir
- Paroles de générations - Balado de Intergénérations Québec
- Questionnaire sur les attitudes à l'égard de l'autre génération

2- Mieux comprendre les groupes marginalisés

2.7 Les réalités socioéconomiques

Les réalités socioéconomiques font référence aux conditions dans lesquelles les personnes vivent au quotidien. Elles peuvent inclure le revenu, le niveau de scolarité, l'emploi, le logement, l'accès au transport ou encore les responsabilités familiales. Ces facteurs peuvent avoir une influence importante sur la capacité d'une personne à participer à des activités, à s'engager dans une organisation ou à accéder à certaines occasions. Les obstacles socioéconomiques ne sont pas toujours visibles. Une personne peut être très motivée à participer à des activités, mais être limitée par le coût de celle-ci, un horaire de travail atypique ou l'absence de moyens de transport. Prendre en compte ces réalités permet de créer des activités plus accessibles et de favoriser la participation d'un plus grand nombre de personnes.

Une personne souhaite participer à une rencontre, mais doit parcourir une longue distance et n'a pas accès à un véhicule. Offrir une option virtuelle ou faciliter le covoiturage pourrait l'aider à participer.



Les réalités socioéconomiques influencent les possibilités de participation. Des mesures simples peuvent rendre les activités plus accessibles.

Pour aller plus loin



- Collectif pour un Québec sans pauvreté - Fiches pour favoriser la participation des personnes en situation de pauvreté
- Le poids des préjugés, c'est lourd à porter - Campagne de sensibilisation du gouvernement du Québec
- Observatoire québécois des inégalités

2- Mieux comprendre les groupes marginalisés

2.8 Les personnes grosses

Les personnes grosses font souvent l'objet de préjugés fondés sur leur apparence corporelle. Cette forme de discrimination est appelée grossophobie. La grossophobie repose sur des stéréotypes selon lesquels les personnes grosses seraient moins disciplinées, moins compétentes ou moins en santé. Pourtant, le poids d'une personne donne peu d'informations sur sa santé et son quotidien. Les personnes grosses peuvent rencontrer des obstacles dans plusieurs sphères de leur vie. Par exemple, elles peuvent faire face à des commentaires blessants, à du jugement ou à des environnements qui ne tiennent pas compte de la diversité corporelle. Créer des milieux plus inclusifs passe notamment par le respect des personnes, l'utilisation d'un langage non stigmatisant et l'aménagement d'espaces adaptés à différentes réalités corporelles.

Lors d'un événement, des chaises trop étroites peuvent créer de l'inconfort ou un sentiment d'exclusion pour certaines personnes. Choisir du mobilier adapté à différentes morphologies contribue à rendre l'environnement plus accueillant.



La diversité corporelle fait partie de la diversité humaine. Chaque personne mérite d'être traitée avec respect, peu importe son apparence ou sa taille.

Pour aller plus loin



- Arrimage : La grossophobie - guide d'informations et de références
- Équilibre
- Grossophobie.ca

2- Mieux comprendre les groupes marginalisés

3.9 Les personnes judiciarisées

Une personne judiciarisée est une personne qui a eu des démêlés avec le système de justice pénale, qu'elle ait été accusée, condamnée ou incarcérée. Au Québec, plusieurs personnes ayant un casier judiciaire ou ayant vécu une période d'incarcération souhaitent participer activement à la société, poursuivre leurs études, travailler ou s'impliquer dans leur communauté. Toutefois, elles peuvent faire face à des préjugés et à des obstacles importants. Ces difficultés peuvent toucher notamment à l'accès à l'emploi, au logement ou à la formation. Il est important de reconnaître que les personnes judiciarisées possèdent des compétences, des expériences et un potentiel de contribution à la société. Favoriser l'inclusion des personnes judiciarisées contribue à leur participation sociale et à leur réinsertion dans la communauté.

Une personne ayant terminé une peine d'incarcération peut souhaiter s'impliquer dans un organisme communautaire. Lui offrir un accueil respectueux et évaluer ses compétences plutôt que son passé permet de favoriser son engagement et sa contribution.



Une personne judiciarisée est beaucoup plus que son parcours judiciaire. L'inclusion favorise la participation, la dignité et la réinsertion sociale.

Pour aller plus loin



- Alter Justice
- Association des services de réhabilitation sociale du Québec (ASRSQ)
- Société Elizabeth Fry du Québec (SEFQ)

2- Mieux comprendre les groupes marginalisés

3.10 L'intersectionnalité : quand plusieurs réalités se croisent

Chaque personne possède plusieurs caractéristiques identitaires qui façonnent son expérience de vie. L'intersectionnalité est un concept qui permet de comprendre comment ces différentes réalités interagissent entre elles. Une personne peut, par exemple, être une femme, vivre avec un handicap, appartenir à une communauté culturelle minoritaire et habiter en région. Ces différentes dimensions ne s'additionnent pas simplement. Elles se combinent pour créer un vécu et une histoire uniques. L'intersectionnalité nous rappelle qu'il n'existe pas une seule façon de vivre la diversité. Deux personnes appartenant au même groupe peuvent avoir des réalités très différentes selon leur âge, leur situation économique, leur origine ou d'autres caractéristiques. Cette approche nous permet d'éviter les généralisations et de porter attention aux besoins particuliers des personnes.

Une femme immigrante nouvellement arrivée peut rencontrer des défis différents de ceux vécus par une femme née au Québec ou par un homme immigrant. Son expérience est influencée par plusieurs réalités.



Chaque personne possède une réalité unique. Comprendre l'intersectionnalité permet de mieux reconnaître la diversité des expériences humaines.

Pour aller plus loin



- Boîte à outils pour une approche féministe intersectionnelle
- L'encyclopédie canadienne - Intersectionnalité
- Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur - L'intersectionnalité, de quoi parle-t-on?

3- Les obstacles à l'inclusion

Même lorsque les intentions sont bonnes, certaines attitudes, croyances ou pratiques peuvent créer des obstacles à la participation. Ces obstacles ne sont pas toujours visibles ou intentionnels, mais les comprendre est une étape importante pour favoriser des milieux plus inclusifs et respectueux.

3.1 Les biais cognitifs

Les biais cognitifs sont des raccourcis mentaux que notre cerveau utilise pour traiter rapidement l'information. Ils sont influencés par notre éducation, notre environnement, nos expériences et les messages auxquels nous sommes exposés. Les biais cognitifs sont normaux et touchent tout le monde. Toutefois, ils peuvent nous amener à porter des jugements ou à prendre des décisions sans être pleinement neutres. Avoir un biais ne fait pas de nous une mauvaise personne. L'important est d'en prendre conscience afin de réduire leur influence sur nos comportements et nos décisions.

Une personne peut supposer qu'une membre plus âgée sera moins à l'aise avec la technologie ou qu'une personne nouvellement arrivée au Québec possède moins d'expérience professionnelle. Ces suppositions peuvent être inexactes.



Nous avons tous des biais cognitifs. Les reconnaître est la première étape pour prendre des décisions plus justes et plus inclusives.

Pour aller plus loin

- Codex des biais cognitifs
- Déjouer les raccourcis mentaux - Avec l'humoriste Louis T!
- Raccourcis : Guide pratiques de biais cognitifs

3- Les obstacles à l'inclusion

3.2 Les stéréotypes et les préjugés

Les stéréotypes sont des caractéristiques, très simplistes, attribuées à un groupe de personnes. Ils simplifient la réalité en associant certains traits ou comportements aux membres d'un groupe. Les préjugés sont des opinions ou des jugements formés avant de connaître réellement une personne ou une situation. Ils reposent souvent sur des stéréotypes. Les stéréotypes et les préjugés réduisent les individus à quelques caractéristiques et ne tiennent pas compte de leur réalité personnelle. Ces perceptions peuvent influencer la façon dont nous interagissons avec les autres et nuire à la création d'environnements inclusifs.

Croire que toutes les personnes âgées sont réticentes au changement ou que toutes les personnes immigrantes ont les mêmes besoins sont des exemples de stéréotypes.



Chaque personne est unique. Les stéréotypes et les préjugés nous empêchent de reconnaître la diversité des expériences individuelles.

Pour aller plus loin



- 1 jour, 1 actu - C'est quoi, un stéréotype?
- Aujourd'hui l'histoire - Le rose, une couleur pas si stéréotypée que ça dans l'histoire
- Moteur de recherche - Notre perception des autres est-elle influencée par leur apparence physique?

3- Les obstacles à l'inclusion

3.3 Les microagressions

Les microagressions sont des commentaires, des gestes ou des comportements qui transmettent un message négatif ou dévalorisant à l'égard d'une personne ou d'un groupe. Elles sont souvent involontaires et découlent de préjugés ou de suppositions. La personne qui commet une microagression n'a généralement pas l'intention de blesser. Toutefois, l'impact peut être important pour la personne qui la reçoit. Prises isolément, certaines microagressions peuvent sembler anodines, mais c'est souvent leur répétition qui devient particulièrement blessante. Avec le temps, elles peuvent nuire au sentiment d'appartenance, à la confiance et au bien-être des personnes concernées.

Dire à une personne noire : « Tu parles vraiment bien français » alors qu'elle est née au Québec peut sous-entendre qu'on la perçoit comme une personne immigrante en raison de la couleur de sa peau.



Une remarque peut sembler anodine pour une personne, mais être blessante pour une autre. L'écoute et l'ouverture sont essentielles.

Pour aller plus loin



- HEC Montréal - Gestion : Microagressions : comprendre, reconnaître et agir comme gestionnaire
- Microagressions.ca : Les microagressions semblent banales mais pourrissent nos milieux de travail
- Y des femmes de Montréal : Microagressions en milieu professionnel

3- Les obstacles à l'inclusion

3.4 La discrimination

La discrimination survient lorsqu'une personne est traitée de façon défavorable en raison d'une caractéristique personnelle protégée par la loi. La discrimination peut être directe, lorsqu'une personne est explicitement exclue ou traitée différemment. Elle peut aussi être indirecte lorsqu'une règle, une politique ou une pratique qui semble neutre crée un désavantage pour certaines personnes. Aussi, la discrimination peut être systémique lorsque des décisions erronées ou basées sur des stéréotypes d'une d'une organisation s'accumulent et finissent par exclure certains groupes de personnes. La discrimination n'est pas toujours intentionnelle. Une personne ou une organisation peut agir de bonne foi tout en créant des obstacles à la participation, mais ce sont les effets de la situation qui permettent de déterminer s'il y a discrimination et non l'intention de la personne.

Au Québec, la Charte des droits et libertés de la personne interdit la discrimination fondée sur les motifs suivants : la *race*, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

La discrimination consiste à traiter une personne de façon défavorable et à l'empêcher d'exercer ses droits en raison d'une caractéristique protégée. Même lorsqu'elle est involontaire, ses conséquences peuvent limiter la participation et l'égalité des chances.

Pour aller plus loin

- Commission canadienne des droits de la personne - La Discrimination - Que puis-je faire ?
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse - La discrimination
- Éducaloi - la discrimination

3- Les obstacles à l'inclusion

3.5 Les obstacles systémiques

Les obstacles systémiques sont des barrières qui résultent du fonctionnement normal des organisations, des institutions ou de la société. Ils sont souvent intégrés aux règles, aux procédures ou aux habitudes en place. Contrairement à la discrimination individuelle, les obstacles systémiques ne proviennent généralement pas d'une seule personne. Ils sont souvent invisibles pour les personnes qui n'en subissent pas les effets. Ces obstacles peuvent limiter l'accès à certaines occasions ou rendre la participation plus difficile pour certains groupes. Comme ils sont intégrés aux façons de faire habituelles, ils peuvent persister longtemps sans être remis en question. Une démarche EDI vise notamment à identifier ces obstacles et à trouver des moyens de les réduire ou de les éliminer.

Un organisme qui diffuse uniquement ses activités sur les réseaux personnels de ses membres risque de rejoindre toujours les mêmes personnes et de limiter l'accès à d'autres groupes de la communauté.



Les obstacles systémiques sont souvent invisibles, mais ils peuvent avoir des conséquences importantes sur la participation et l'inclusion.

Pour aller plus loin

- Amnistie internationale - La racisme systémique
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : Les formes de discrimination
- Ligue des droits et libertés - Capsule vidéo | Le racisme systémique, parlons-en!

4- Être une personne alliée

Une personne alliée est quelqu'un qui contribue à créer un environnement plus respectueux, équitable et inclusif. Elle agit de façon à réduire les obstacles que peuvent rencontrer certaines personnes ou certains groupes. Tout le monde peut être une personne alliée.

4.1 Comprendre son rôle comme personne alliée

Être une personne alliée, c'est contribuer à créer un environnement où tout le monde se sent respecté, accueilli et en mesure de participer pleinement. Il ne s'agit pas d'être spécialiste en EDI, ni de parler à la place des autres. Il s'agit plutôt d'adopter une attitude d'ouverture et d'apporter son soutien lorsque cela est nécessaire. Nous avons un rôle à jouer dans la création de milieux plus inclusifs et même de petits gestes peuvent avoir un effet positif sur le sentiment d'appartenance d'une personne. Être une personne alliée, c'est aussi reconnaître que certaines personnes peuvent faire face à des obstacles ou à des préjugés que nous ne vivons pas nous-mêmes. Cela demande parfois de sortir de notre propre perspective pour mieux comprendre celle des autres.

Une nouvelle membre participe à une activité. Personne ne semble lui parler ou l'inclure dans les discussions. Une personne alliée peut simplement prendre l'initiative de l'accueillir, de la présenter au groupe et de l'inviter à participer à la conversation.



Être une personne alliée, c'est contribuer activement à créer un environnement accueillant et respectueux.

Pour aller plus loin



- Affaires universitaires - Petit guide du rôle d'allié
- Fondation Émergence - Qu'est-ce qu'une personne alliée?
- Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones

4- Être une personne alliée

4.2 Développer sa capacité d'introspection

L'inclusion commence souvent par une réflexion sur soi-même puisque nous avons été influencé·es par notre éducation, notre culture, nos expériences et les messages reçus tout au long de notre vie. Ces influences façonnent nos perceptions et peuvent parfois créer des biais ou des préjugés dont nous ne sommes pas conscient·es. Cette réalité est normale. L'important n'est pas d'être parfai·te, mais d'être prêt·e à apprendre et à remettre certaines idées en question. Être une personne alliée implique notamment :

- de reconnaître que l'on ne connaît pas toutes les réalités ;
- de demeurer curieux·euse et ouvert·e ;
- d'écouter les expériences des autres sans chercher à les minimiser ;
- d'accepter que notre compréhension évolue avec le temps.

Une personne découvre que certaines expressions qu'elle utilise régulièrement peuvent être blessantes pour certains groupes. Plutôt que de se sentir attaquée, elle choisit d'en apprendre davantage et d'adapter son vocabulaire.



L'inclusion commence par la volonté d'apprendre, de se remettre en question et de reconnaître que personne ne connaît tout.

Pour aller plus loin



- Briser le code - Le privilège blanc
- La roue des privilèges: un outil pour déconstruire les discriminations
- Test de biais cognitifs – Test interactif et gratuit

4- Être une personne alliée

4.3 Apprendre de ses erreurs et passer à l'action

Dans une démarche d'EDI, il est inévitable de faire des erreurs. Personne ne possède toutes les réponses ni toutes les connaissances. Lorsqu'une erreur est signalée, il est normal de ressentir de l'inconfort. Toutefois, la meilleure approche consiste généralement à écouter, à remercier la personne qui nous a fait part de son expérience et à ajuster notre comportement lorsque nécessaire. L'objectif n'est pas d'éviter toute erreur à tout prix, mais plutôt d'apprendre et de progresser. Être une personne alliée signifie également passer à l'action lorsque l'on observe une situation problématique. Cela peut vouloir dire poser une question, rappeler une règle de respect, soutenir une personne ou proposer une solution plus inclusive. Ces interventions n'ont pas besoin d'être complexes ou confrontantes. Elles peuvent souvent être simples et respectueuses.

Lors d'une activité, une personne utilise par erreur un prénom ou un pronom qui ne correspond pas à celui qu'utilise une membre du groupe. Après avoir été corrigée, elle répond : « Merci de me l'avoir indiqué. Je vais faire attention à l'avenir. » Puis elle poursuit la conversation normalement. Dans une autre situation, une personne entend un commentaire fondé sur un stéréotype. Elle peut simplement intervenir en disant : « Je ne suis pas certaine que cette généralisation soit juste. »



Faire une erreur est humain. Être une personne alliée, c'est être prête à apprendre, à s'ajuster et à agir avec respect.

5- Adopter des pratiques inclusives

Comprendre les principes d'EDI est une première étape. La suivante consiste à les mettre en pratique au quotidien. Bonne nouvelle : il n'est pas nécessaire de transformer complètement ses façons de faire pour avoir un impact positif. L'inclusion se construit souvent à travers de petits gestes répétés avec constance. Ces gestes contribuent à créer des milieux où les personnes se sentent accueillies et respectées.

5.1 Communiquer avec respect

Les mots que nous utilisons influencent la qualité des échanges et le sentiment d'appartenance des personnes. Une communication inclusive vise à créer un climat bienveillant. Communiquer avec respect signifie notamment éviter les suppositions sur les personnes, demeurer ouvert·e aux différentes réalités et utiliser un langage qui valorise les différentes identités et expériences. Cela implique également d'écouter les autres avec attention, même lorsque leurs expériences ou leurs opinions diffèrent des nôtres. Quelques bonnes pratiques :

- utiliser un langage clair et respectueux ;
- éviter les blagues ou commentaires fondés sur des stéréotypes ;
- respecter les noms et les pronoms utilisés par les personnes ;
- poser des questions avec ouverture et bienveillance ;
- écouter pour comprendre plutôt que pour répondre ou argumenter.



Une communication respectueuse favorise la confiance, le dialogue et le sentiment d'appartenance.

Pour aller plus loin



- Inclusionnaire : recueil de solutions inclusives
- Scilabus : L'écriture inclusive a-t-elle un intérêt ? Quelles preuves ?
- Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie - Guide de communication inclusive et accessible

5- Adopter des pratiques inclusives

5.2 Favoriser la pleine participation

Dans un groupe, certaines personnes sont spontanément à l'aise pour s'exprimer, tandis que d'autres préfèrent prendre plus de temps pour observer et réfléchir. Créer un environnement inclusif ne signifie pas que tout le monde doit participer de la même façon. Il s'agit plutôt de permettre à chacun·e de contribuer selon ses préférences et ses capacités. Certaines personnes peuvent parfois hésiter à participer parce qu'elles sont nouvelles, parce qu'elles craignent d'être jugées ou parce qu'elles ont déjà vécu des expériences négatives dans d'autres milieux. Voici quelques bonnes pratiques à adopter :

- accueillir chaleureusement les nouvelles personnes ;
- encourager les différents points de vue ;
- laisser du temps pour les questions et les échanges ;
- éviter qu'une seule personne monopolise la parole ;
- offrir différentes façons de participer et de s’exprimer.

Lors d'une activité, une animatrice remarque qu'une personne n'a pas encore eu l'occasion de s'exprimer. Elle l'invite à partager son point de vue, tout en respectant son choix de participer ou non.



L'inclusion consiste à créer des occasions de participation pour tout le monde, et ce, sans obligation ni pression.

5- Adopter des pratiques inclusives

5.3 Réduire les obstacles à la participation

Certaines personnes peuvent rencontrer des obstacles qui limitent leur participation aux activités ou aux événements. Ces obstacles peuvent être liés à l'accessibilité physique, au transport, aux coûts, à l'horaire, à la langue ou à d'autres réalités personnelles. Comme ces obstacles ne sont pas toujours visibles, il est utile de réfléchir aux besoins des participant·es avant d'organiser une activité. Voici quelques questions à se poser :

- le lieu est-il accessible? ;
- les informations sont-elles faciles à comprendre? ;
- les coûts sont-ils raisonnables? ;
- l'horaire convient-il à différentes réalités? ;
- existe-t-il plusieurs façons de participer?

Un comité organise une rencontre en offrant à la fois une participation en présentiel et en virtuel. Cette option permet à davantage de personnes de prendre part à l'activité.

Réduire les obstacles permet à un plus grand nombre de personnes de participer pleinement à la vie collective.

Pour aller plus loin

- Gouvernement du Canada - Planification d'événements inclusifs
- Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie - ADS pour y voir plus clair
- Université du Québec : événement inclusif

5- Adopter des pratiques inclusives

5.4 Faire de l'inclusion une pratique quotidienne

L'inclusion n'est pas une action ponctuelle ni un objectif qui se réalise une fois pour toutes. Elle se construit au quotidien à travers les décisions, les comportements et les interactions. Chaque geste compte : accueillir une nouvelle personne, écouter avec attention, remettre en question une habitude, adapter une activité ou reconnaître une erreur lorsque cela est nécessaire. Les milieux inclusifs ne sont pas parfaits, mais ce sont des milieux qui demeurent ouverts à l'apprentissage et à l'amélioration continue. Lorsque l'inclusion devient un réflexe, elle profite à l'ensemble du groupe!

Avant d'organiser une activité, un comité prend quelques minutes pour se demander si certaines personnes pourraient rencontrer des difficultés à participer et réfléchit à des solutions simples pour réduire ces obstacles.



L'inclusion se construit un geste à la fois. Ce sont les actions quotidiennes qui créent des milieux accueillants et respectueux.

Pour aller plus loin



- Gouvernement du Québec : la gestion du changement

CONCLUSION

L'EDI est avant tout une question de **respect et de participation** et nous invite à reconnaître que **chaque personne possède une histoire, des expériences et des réalités qui lui sont propres.**

Au fil de ce guide, nous avons exploré les concepts clés de l'EDI, découvert différentes réalités vécues par les personnes qui composent nos communautés et réfléchi aux obstacles qui peuvent limiter la pleine participation de certains groupes. Nous avons également vu que chacun·e peut contribuer à bâtir des milieux plus accueillants grâce à des gestes simples et concrets.

L'inclusion ne consiste pas à être parfait·e ni à tout connaître. Il s'agit plutôt d'adopter une attitude d'**ouverture, d'écoute et d'apprentissage.** Elle se construit progressivement, à travers nos paroles, nos comportements, nos décisions et nos interactions avec les autres.

Chaque personne peut faire une différence. Accueillir une nouvelle personne, remettre en question un préjugé, écouter un point de vue différent ou adapter une activité pour la rendre plus accessible sont autant de façons de contribuer à un environnement plus inclusif.

En valorisant la diversité et en favorisant l'équité et l'inclusion, Égalya renforce sa capacité à rassembler et à soutenir l'ensemble des personnes qui composent sa communauté.

Construire des milieux plus inclusifs est une responsabilité partagée. C'est aussi une occasion de créer des espaces où chaque personne se sent reconnue, respectée et pleinement à sa place.