

Déboulonner les mythes sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)



COLLÈGES &
INSTITUTS
CANADA

Défi
50-30

Sheridan

IRIPii

Institut de recherche sur l'immigration et
sur les pratiques interculturelles et inclusives

Collège de Maisonneuve

En partenariat avec
Canada



MYTHE 1

Les efforts en matière d'EDI devraient relever de la haute direction.

Les meilleures pratiques en matière d'EDI veillent à responsabiliser tout le monde. Ainsi, il revient autant à la haute direction et aux leaders qu'au personnel de voir à l'atteinte des objectifs d'une stratégie d'EDI. Certes, charger quelqu'un dans la haute direction des initiatives d'EDI peut favoriser l'adhésion, mais les initiatives les plus fructueuses restent celles qui incorporent l'EDI au tissu même de l'organisation, sans égard au rang occupé.

MYTHE 2

La diversité ne concerne que la race et le genre.

La race et le genre sont souvent les éléments qui traduisent visuellement le mieux la diversité organisationnelle, mais celle-ci revêt d'autres aspects importants. En effet, on dénombre [plus de 40 dimensions de la diversité](#), comme quoi la race et le genre ne représentent qu'une petite partie du tableau.

Si l'on veut diversifier une organisation, il est crucial d'adopter une approche intersectionnelle. L'intersectionnalité, un cadre analytique créé par l'activiste et professeure de droit [Kimberlé Crenshaw](#), repose sur l'idée que les identités ne sont pas indépendantes.

L'[intersectionnalité](#) ne se réduit pas à une logique d'accumulation. Par exemple, une femme queer ne compose pas avec l'homophobie et le sexisme séparément. L'orientation sexuelle ne s'arrête pas là où le genre commence, ou vice versa. Les identités sont inextricablement liées. Leurs croisements influent sur la nature des oppressions vécues et les interactions avec autrui.

MYTHE 3

La priorité ne devrait pas être la diversité, mais l'embauche de la personne la plus qualifiée.

Vouloir embaucher « la personne la plus qualifiée » alimente grandement la [méritocratie, qui est un mythe](#). Selon ce mythe, le succès est fondé sur le mérite et se mérite : si on travaille assez fort, on réussira à l'école, au travail et, ultimement, dans la vie.

Dans un milieu de travail méritocratique, on attribuera l'avancement d'un groupe aux habiletés et au talent, et non aux privilèges intersectionnels, aux préjugés bien ancrés ou aux atouts d'un bon réseau.



Cela dit, l'avancement professionnel dépend aussi d'autres facteurs que l'ardeur au travail. Par exemple, la race, l'origine ethnique, le statut socioéconomique, l'existence d'un handicap et le genre peuvent grandement influencer la scolarité d'une personne et les stéréotypes à son endroit, lesquels teinteront les perceptions de ses collègues au moment d'[évaluer ses contributions, ses compétences, son style de travail, son expression, son intelligence, son potentiel, etc.](#) Quelque chose d'apparemment aussi banal qu'un [nom n'ayant pas une consonance blanche](#) peut engendrer des répercussions graves sur les décisions de recrutement d'une organisation.

Par ailleurs, si vous entendez dire que la nécessité d'embaucher la personne la plus qualifiée implique que la diversité ne peut ou devrait pas être la priorité, c'est l'occasion de signaler le biais dans cet énoncé. Il y a lieu de nommer ce préjugé, soit que la candidature idéale ne pourrait pas venir de groupes particuliers, pour ensuite diriger la réflexion vers cette question : pourquoi les membres de ces groupes ne postulent-ils pas?

MYTHE 4

Il manque de personnes qualifiées dans un groupe X ou Y (le « Pipeline Problem »).

Les organisations qui trouvent que les personnes qualifiées font défaut dans un certain groupe sous-représenté, voire non représenté, attribuent souvent leur manque de diversité à un manque de diversité des candidatures. C'est l'excuse du « [Pipeline Problem](#) ». Mais c'est un mythe : les disparités dans la représentation ne s'expliquent pas simplement par le « fait » que trop peu de personnes membres de groupes marginalisés sont qualifiées pour les postes.

Le « Pipeline Problem » sert d'argument pour justifier un manque de diversité. On le propage et le répète au lieu d'interroger sérieusement les politiques, les procédures, les pratiques, la présence et les communications organisationnelles, internes et externes. Ce lieu commun écarte toute responsabilité et ne propose aucun moyen stratégique d'investir du temps, des efforts et des ressources pour résoudre le problème.

Quand une certaine communauté est sous-représentée dans une équipe ou un bassin de candidates et candidats, ce n'est pas la preuve qu'elle ne compte aucune personne qualifiée. En fait, c'est probablement plutôt le signe que des biais importants interfèrent ni vu ni connu dans les processus de recrutement, de sélection et d'embauche.


MYTHE 5

De nos jours, les gens sont trop sensibles/politiquement corrects.

L'EDI ne vise pas à contrôler ou à réprimer la manière dont les gens s'expriment ou se comportent. C'est une question de dignité et de respect. Quel genre de leader et de personne veut-on être? Comment veut-on soutenir nos collègues et la communauté, autant à petite qu'à grande échelle? Fondamentalement, l'EDI n'est pas une affaire d'affiliations politiques; cette approche s'avère pertinente pour bien des gens.

Ce qui sera perçu par l'un comme de la rectitude politique sera peut-être vu par l'autre comme un signe clair d'inclusion et de bonne foi.





Ne sous-estimez jamais le pouvoir de petits changements au langage pour améliorer l'inclusion, ni l'importance de pratiques plus souples et équitables au travail pour cultiver un milieu où les gens se sentent valorisés, liés et unis par un profond sentiment d'appartenance.

MYTHE 6

C'est [moi/un groupe spécifique auquel j'appartiens] que l'EDI vise.

Quand le travail d'EDI est accompli dans les règles de l'art, tout le monde y gagne.

Il est solidement et systématiquement démontré que, comparativement aux équipes homogènes, les équipes diversifiées sont plus rentables, prennent de meilleures décisions, affichent des taux de rétention supérieurs et aident les entreprises à attirer la crème de la crème. Cela dit, au-delà de cet argument, l'EDI consiste à faire du milieu de travail, où d'innombrables personnes passent une grande partie de leur vie, un espace sûr et propice à l'affirmation où elles se sentent valorisées et éprouvent un sentiment d'appartenance.


Le travail d'EDI vise à remettre en question une multitude de « -isme », comme le sexisme, ou encore la discrimination et l'homophobie, qui imprègnent profondément les milieux de travail et le monde en général, notamment au détriment des femmes, des personnes au genre créatif et des personnes racisées.

MYTHE 7

L'EDI, c'est de la discrimination inversée.

La discrimination inversée est un mythe. Que ce soit l'antisémitisme, le cissexisme ou le racisme, les idéologies qui finissent en « -isme » ne sont pas inversables. Le suffixe « -isme » suppose le pouvoir d'étendre, d'amplifier et de codifier un certain préjugé à l'échelle sociétale. L'utiliser pour décrire une expérience implique aussitôt des systèmes et des tendances plus vastes de marginalisation et d'iniquité dans la société. Fondés sur un rapport de forces inégal entre deux groupes, les « -isme » sont unidirectionnels.

Par exemple, le racisme se manifeste à l'échelle à la fois individuelle (préjugé) et institutionnelle (pouvoir) et touche les personnes racisées. Il ne s'exerce jamais dans le sens inverse; en l'occurrence, contre les personnes blanches. Le fait est que les personnes blanches détiennent un pouvoir disproportionné dans la plupart des instances. Certes, elles ne sont pas à l'abri des préjugés, de la discrimination, de l'intolérance ou de l'ignorance de la part des personnes racisées, mais elles ne peuvent pas subir du racisme ou du « racisme inversé ». Alors, en règle générale, les phénomènes qui se terminent par « -isme » sont unidirectionnels et irréversibles.



MYTHE 8

Je ne suis pas/ne peux pas être raciste parce que je suis moi-même une personne racisée (ou membre d'un autre groupe).

Même si leur vécu est réel et valide et peut susciter l'empathie parmi différents groupes sociaux avec leurs propres défis, les personnes racisées peuvent être coupables de « -isme » et de discrimination. [On peut appartenir à un groupe marginalisé tout en contribuant aux difficultés et aux préjugés que subit une autre personne.](#) Nous devons toutes et tous combattre le racisme et le sexisme (en plus de maintes autres formes d'oppression) quotidiennement, dans nos relations personnelles et nos interactions au travail.

N'oublions pas que « personne racisée » est un terme générique très large qui ne reflète pas la profondeur, l'étendue et la complexité des identités qu'il chapeaute. Par exemple, une personne noire subira des mécanismes d'exclusion spécifiques au racisme envers la communauté noire : violence déshumanisante, présomption de criminalité, luttes continues rattachées au passé esclavagiste et ségrégationniste, à la discrimination bancaire et au complexe industrialo-carcéral. Pour leur part, les personnes asiatiques sont plutôt présumées passives et obéissantes, vues comme exotiques et, souvent, considérées comme des « minorités modèles » qui excellent à l'école et respectent la loi.

Une personne asiatique peut faire preuve de racisme envers une personne noire, et vice versa. Les membres des deux groupes peuvent avoir internalisé inconsciemment des idées néfastes sur leurs identités respectives durant l'enfance et plus tard dans leur vie.

Ce n'est pas parce qu'on appartient à une communauté qu'on n'a pas le devoir de s'éduquer proactivement et de pratiquer l'écoute active quand on entend des perspectives et des expériences différentes des siennes. C'est aussi vrai pour les personnes ayant un handicap. Par exemple, une personne avec un handicap physique peut tout de même porter atteinte aux personnes neurodivergentes, tout comme une personne neurodivergente peut invalider les difficultés d'une personne aux prises avec un grave problème de santé mentale.

MYTHE 9

Les problèmes sont bien trop nombreux. / On ne peut pas tout faire!

L'EDI est une démarche de longue haleine; il ne faut pas s'attendre à tout résoudre d'un coup. Il s'agit de toujours garder une attitude ouverte au dialogue constructif et aux nouvelles perspectives, en demeurant à l'écoute de nos collègues, de nos proches et des membres de la communauté.

L'EDI nous demande de nous éduquer constamment par des recherches proactives et une immersion dans des médias créés par des communautés différentes de la nôtre. Cette approche implique d'établir délibérément des réseaux qui reflètent la diversité du monde, en évitant de répliquer inconsciemment ce qui est familier ou semblable. Elle implique aussi d'amplifier et d'écouter sincèrement la voix des communautés marginalisées, et de traduire leur courage et leur vulnérabilité par des actions concrètes et un changement significatif. L'EDI nous invite à remettre en question intentionnellement nos propres biais et à adopter des pratiques exemplaires.

L'EDI est une grille d'analyse critique que vous devriez adopter au quotidien pour mieux soutenir les autres, apprendre et favoriser une meilleure inclusion.



MYTHE 10

Ce dont on a besoin, c'est d'une diversité intellectuelle.

Le concept de « [diversité intellectuelle](#) » est un moyen de freiner l'accroissement des populations sous-représentées dans la main-d'œuvre. Il détourne l'attention du genre, de la nationalité et de l'orientation sexuelle, entre autres, pour promouvoir une diversité d'idées plutôt que d'expériences, malgré la grande richesse de celles-ci pour une organisation.

Mentionnons que la diversité intellectuelle se distingue de la [neurodiversité](#), laquelle renvoie à des différences neurologiques (dyslexie, trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité, spectre autistique, syndrome de la Tourette, etc.). Les personnes neurodivergentes peuvent apporter aux organisations des compétences cruciales et un esprit innovateur, mais bien souvent, elles ne seront pas embauchées parce que les gestionnaires méconnaissent la neurodiversité.

MYTHE 11

L'EDI divise au lieu de rassembler.

Fondamentalement, l'EDI mise sur la collaboration et le dialogue en équipe pour favoriser l'équité et insuffler à tout le monde un [sentiment d'appartenance](#). C'est le fruit d'efforts sérieux déployés pour comprendre les expériences qui diffèrent des nôtres, dont les défis propres à différentes communautés, et d'une volonté de désapprendre les préjugés potentiellement nuisibles aux autres.

L'EDI nous invite à prendre notre place, à petite ou à grande échelle, pour cocréer des espaces inclusifs et émancipateurs pour les membres de l'équipe. De même, l'EDI nous invite à reconnaître et à célébrer les différences propres à chaque milieu de travail et présentes partout, et à leur faire une place. L'EDI, c'est aussi reconnaître la souffrance et les obstacles dans la vie d'autrui.

L'EDI renvoie aux éléments nécessaires pour [réussir et innover](#) sur des marchés diversifiés, mondiaux et multiculturels. L'« [analyse de rentabilité](#) » de l'EDI est solide, étayée par d'innombrables études qui démontrent que les équipes qui privilégient cette approche finissent par en tirer de multiples avantages, dont ceux-ci :

- [Innovation et créativité favorisées](#);
- Meilleure capacité à conquérir de nouveaux marchés;
- Rentabilité accrue;
- [Meilleures capacités de prise de décision](#) et de résolution de problème;
- Meilleure rétention du personnel et coût de roulement inférieur;
- Cohésion et collaboration renforcées, rendement supérieur;
- Réputation rehaussée, qui se traduit par une meilleure capacité à attirer la crème de la crème.