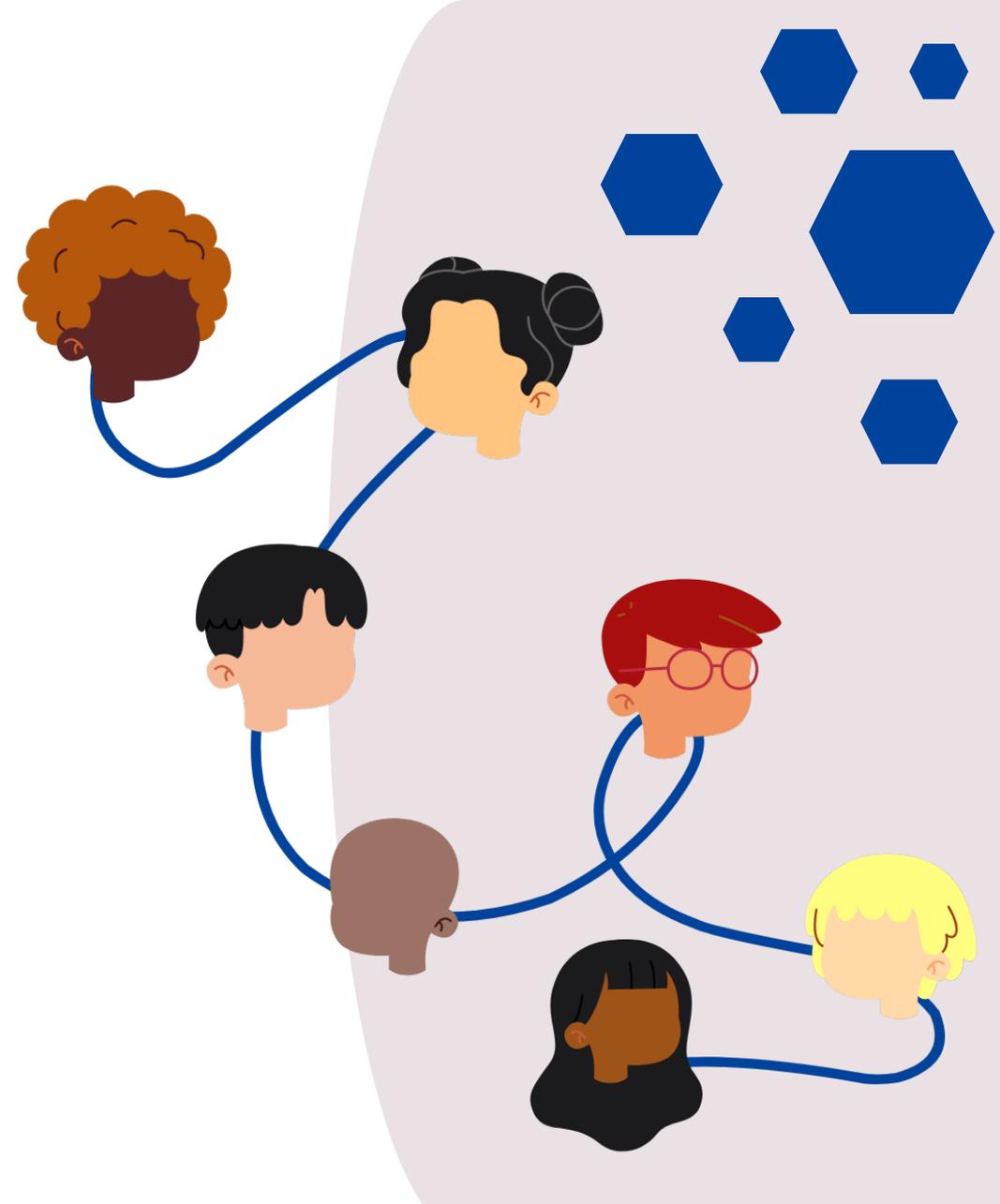


# Moment ÉDI

Équité, diversité et  
**inclusion**



# Qu'est-ce que l'inclusion ?<sup>1</sup>

- **L'inclusion, c'est faire en sorte que chacun se sente accueilli et valorisé.**
- Il s'agit d'un processus continu mis en œuvre par les organisations, les équipes et les personnes afin de favoriser un sentiment d'appartenance et de garantir à chacun des chances équitables de contribuer et de s'épanouir.
- **Exemples d'inclusivité :**
  - Respecter les horaires de pause et permettre aux personnes de conserver et d'utiliser leurs appareils médicaux si nécessaire.
  - Garantir l'accessibilité des espaces et fournir des aménagements appropriés sur le lieu de travail aux personnes ayant des capacités différentes.
  - Mettre en œuvre des politiques qui accordent des congés pour les fêtes culturelles ou religieuses importantes.

<sup>1</sup> University of Toronto. Equity, diversity & inclusion [Internet]. 2019. Available from: <https://research.utoronto.ca/equity-diversity-inclusion/equity-diversity-inclusion>

# Aspects clés de l'inclusion<sup>2</sup>

- **Respect des différences individuelles** : Reconnaître et valoriser la diversité des points de vue, des expériences et des identités, notamment, mais sans s'y limiter, en matière de santé, d'origine ethnique, de sexe, d'âge, de capacités, d'orientation sexuelle, de religion et de statut socio-économique.
- **Égalité des chances** : Garantir un accès équitable aux ressources, aux opportunités et à la prise de décision, et lutter contre les obstacles systémiques susceptibles d'exclure certains groupes.
- **Engagement actif** : Inviter et encourager activement des personnes issues de divers horizons à participer à des activités ou à des réunions, en veillant à ce que chacun se sente valorisé et écouté.
- **Appartenance** : Créer un sentiment d'appartenance à une communauté et d'entraide où chacun se sent partie intégrante du groupe, de l'organisation ou de l'équipe.
- **Pratiques intentionnelles** : Mettre en œuvre des politiques, des comportements et des actions qui favorisent activement l'inclusion, plutôt que de supposer qu'elle se fera automatiquement.

<sup>2</sup> Romansky L, Garrod M, Brown K, Deo K. How to measure inclusion in the workplace [Internet]. Harvard Business Review. 2021 May 27. Available from: <https://hbr.org/2021/05/how-to-measure-inclusion-in-the-workplace>

# Inclusion dans le consortium de recherche DépisterCan DT1

Comment l'équipe DépisterCan DT1 favorise et continuera de favoriser l'inclusion :

- ✓ Impliquer des personnes issues de milieux divers (p. ex. race, origine ethnique, sexe, capacités, statut socioéconomique) dans la planification, la conception et l'examen des études de recherche afin d'en garantir la pertinence et l'inclusivité.
- ✓ Supprimer les obstacles à la participation (p. ex. la langue, le transport, l'accès à la technologie) et fournir des aménagements afin que les communautés sous-représentées puissent participer pleinement à la recherche.
- ✓ Mettre en place des canaux officiels pour permettre aux membres de donner leur avis et de dialoguer en permanence, en veillant à ce que chaque voix soit entendue, prise en considération et reflétée dans les décisions.
- ✓ Utiliser un langage et des visuels adaptés à la culture, accessibles et inclusifs dans toutes les communications, tant internes qu'externes.
- ✓ Collecte et analyse de données sur la participation, l'accès et les résultats de divers groupes afin d'évaluer et d'améliorer en permanence les efforts en matière d'inclusion.



# Ressources et apprentissage supplémentaire

- Vidéo (2 min 17 sec) : [Qu'est-ce que l'inclusion au travail et pourquoi est-ce important ?](#) (en anglais)
- [Équité, diversité et inclusion en milieu de travail](#) (Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail)

