Guide de réflexion en équité, diversité et inclusion (EDI)

Conçu par le Réseau en immigration francophone des Territoires du Nord-Ouest (RIFTNO)



LA FÉDÉRATION FRANCO-TÉNOISE

RIF TNO
Réseau en immigration francophone des Territoires du Nord-Ouest

SOMMAIRE

À PROPOS	3
SURVOL DES CONCEPTS DE BASE	4
PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST	8
OFFRIR DES SERVICES ADAPTÉS À SON PUBLIC	10
L'EDI DANS LE MILIEU DE TRAVAIL	14

À PROPOS

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) sont des enjeux cruciaux pour les organismes de toutes tailles et de toutes sortes, y compris ceux œuvrant dans et autour du secteur de l'immigration francophone. Ces principes directeurs visent à créer des environnements où chaque personne est respectée, valorisée et où les différences sont célébrées. En tant que membres du Réseau en immigration francophone des Territoires du Nord-Ouest (RIFTNO), il est impératif de comprendre et d'intégrer ces valeurs dans nos pratiques quotidiennes.

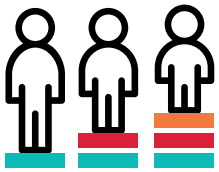
Cela dit, ce travail n'est pas simple, et non plus linéaire. Alors que vous utilisez ce guide, souvenez-vous que l'objectif n'est pas d'atteindre la perfection en EDI parce qu'elle n'existe tout simplement pas. L'objectif est de progresser, de façon individuelle et collective, pour cheminer vers un monde plus équitable où tout le monde est respecté et valorisé.

Ce guide est donc un outil de réflexion pour avancer dans ce cheminement. Il ne prétend pas être un manuel d'instruction car les relations humaines sont bien trop complexes pour être réduites en une liste d'actions universelles. Il n'y aura donc pas de cases à cocher, mais surtout, des questions à se poser. Celles-ci vous amèneront à identifier les domaines où des changements sont nécessaires et à développer des stratégies pour les aborder.

Bonne lecture !

SURVOL DES CONCEPTS DE BASE

Qu'est-ce que l'équité, la diversité et l'inclusion ?



ÉQUITÉ

L'équité est relative au système.

Elle part du principe que toute personne fait face à des barrières uniques qui s'imposent en raison de ses identités et des structures économiques et sociales, entre autres, qui l'entoure. L'équité désigne l'effort de réduire les barrières afin de favoriser l'égalité des chances de vivre une expérience équivalente à celle de la majorité ou d'un groupe dominant. L'absence de barrières s'exprime parfois comme un privilège.



DIVERSITÉ

La diversité est relative à la personne.

Il s'agit du résultat du fait que chaque personne est unique et différente des autres, et ce, grâce aux nombreuses dimensions de la diversité qui, prises ensemble, façonnent notre identité et, très souvent, nos expériences de vie. La diversité est un fait de la vie et existe objectivement dans le monde qui nous entoure.



INCLUSION

L'inclusion est relative à la collectivité.

Il s'agit du climat d'accueil, d'ouverture et d'acceptation résultant d'actions visant à élargir un espace d'échange pour qu'une ou plusieurs personnes puissent s'y joindre ou y participer pleinement, malgré leurs différences. L'inclusion est un sentiment subjectif qui se ressent selon le contexte.

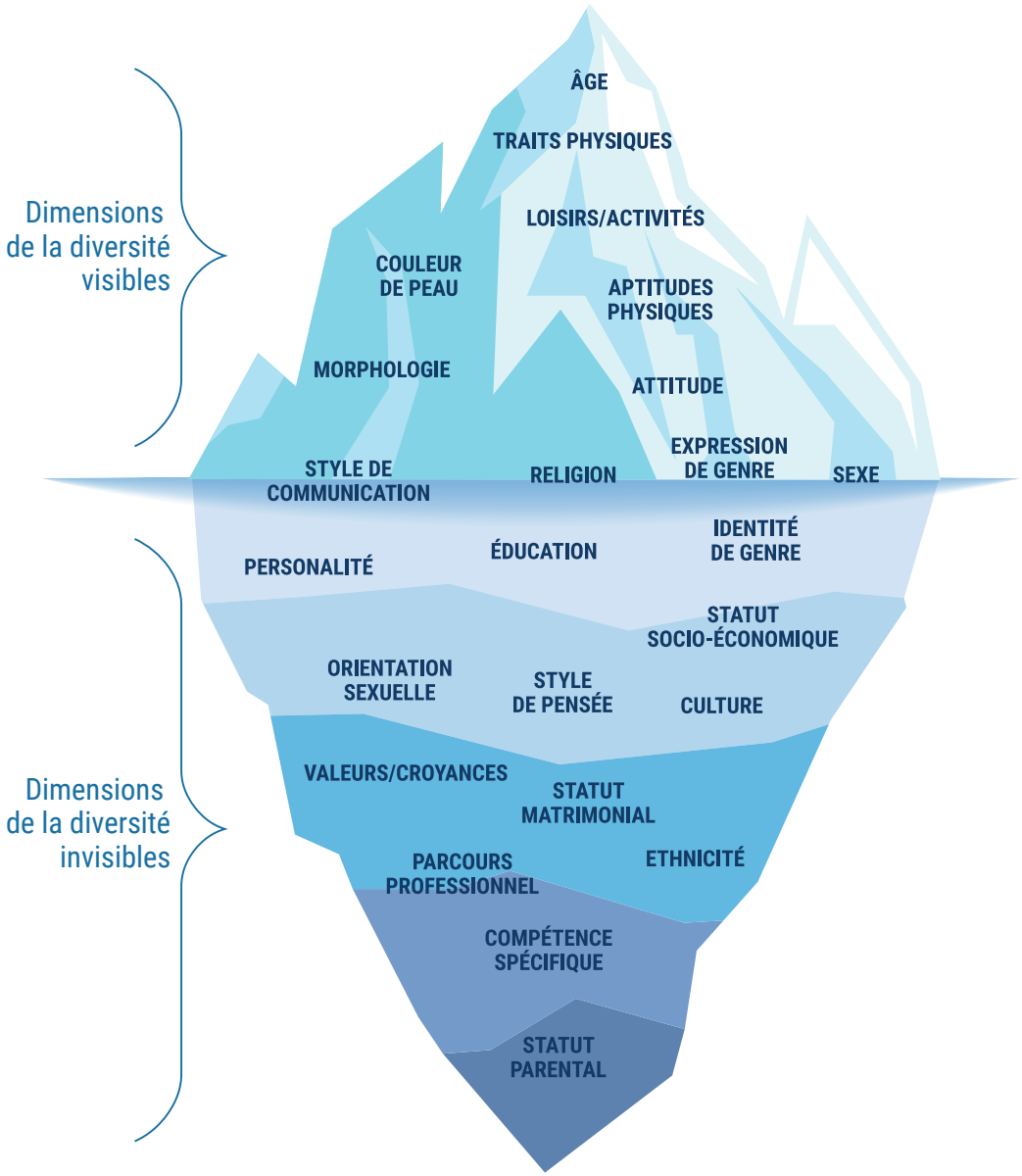
Exemples d'actions favorisant l'équité et l'inclusion :

- Rendre accessible et dégenrer les salles bains afin que toute personne, y compris les personnes transgenres et non-binaires ou les personnes vivant en situation de handicap ou à mobilité réduite, entre autres, puissent avoir un accès équitable à un espace sécuritaire où elles peuvent se rendre en toute tranquillité, sans crainte d'inaccessibilité ou de représailles liées à leur identité ou leur apparence.

- Revoir les curriculums éducatifs et scolaires pour inclure une diversirté de perspectives et éviter l'idéologie où la vision historique de l'Europe et de l'Occident agit à titre de norme universelle.

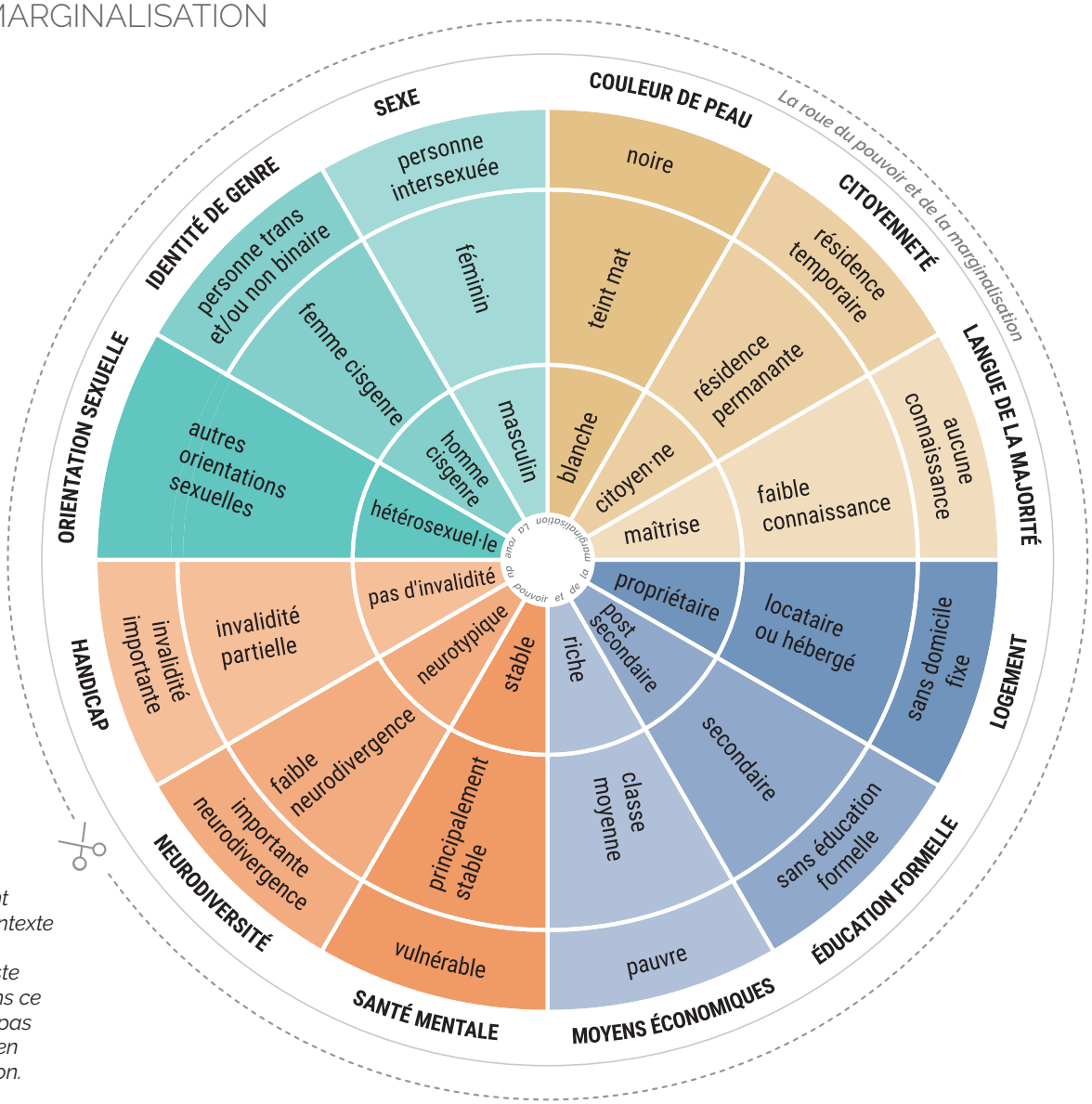
Dimensions de la diversité, privilèges et intersectionnalité

ICEBERG DE LA DIVERSITÉ



Plusieurs composantes de notre identité nous différencient des personnes qui nous entourent. Ces dimensions peuvent être à la fois visibles ou invisibles et peuvent avoir une incidence sur la façon dont la société nous perçoit et nous traite, ainsi que sur notre perception et notre traitement des autres. L'être humain est rapide à attribuer des étiquettes afin de simplifier les informations complexes auxquelles il est confronté. Il est donc important de prendre le temps de réfléchir et de remettre en question ce que nous tenons pour acquis avant d'agir ou de réagir précipitamment.

LA ROUE DU POUVOIR ET DE LA MARGINALISATION



Ces privilèges sont spécifiques au contexte des Territoires du Nord-Ouest. La liste des privilèges dans ce diagramme n'est pas exhaustive et est en constante évolution.

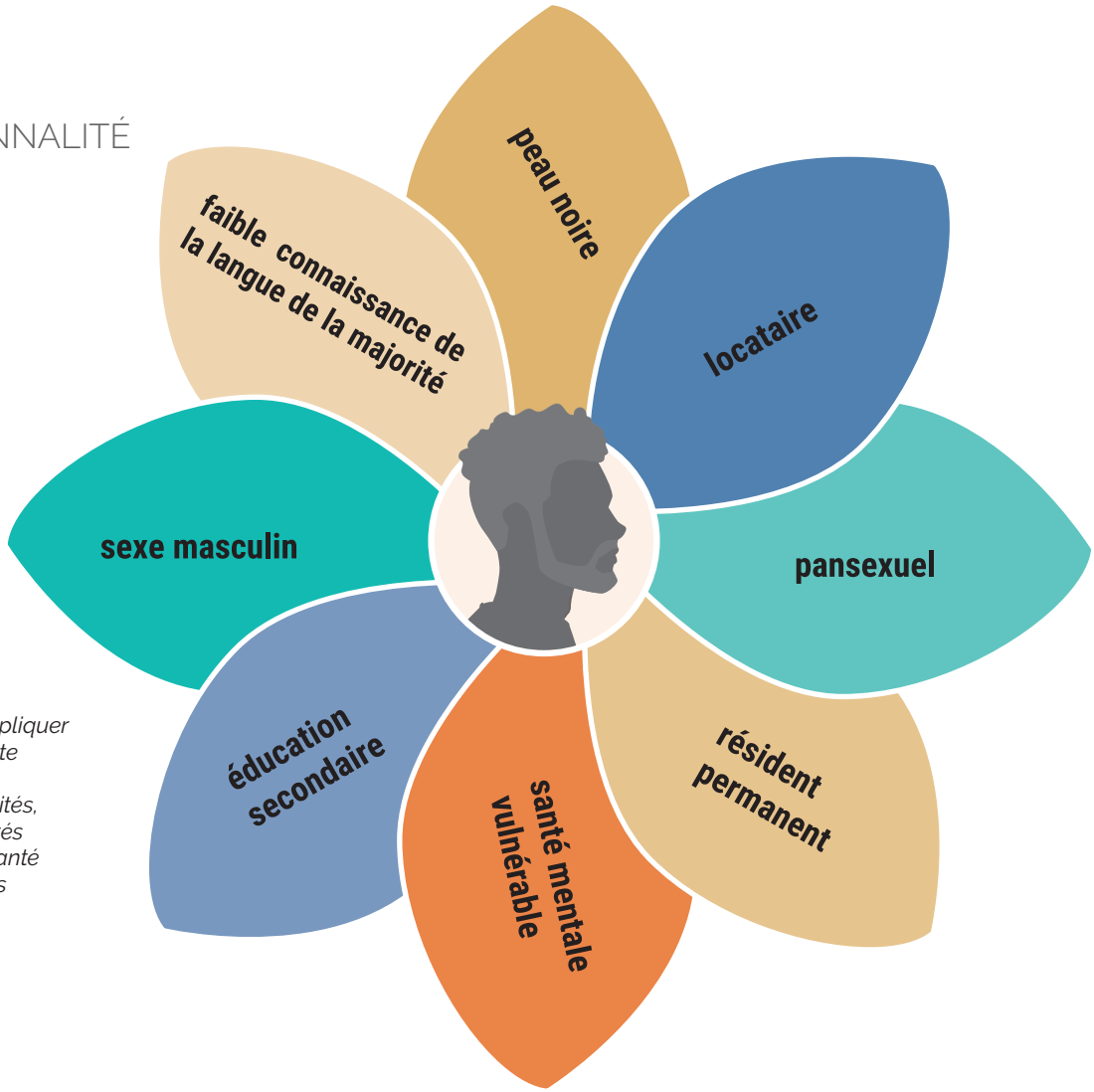
Toute composante de notre identité peut offrir des avantages ou des désavantages selon le contexte (politique, économique, social, etc.) dans lequel on se retrouve.

Tout le monde possède des privilèges dans certains aspects de sa vie, et fait face à des désavantages dans d'autres. La roue des privilèges illustre comment nos expériences varient en fonction des contextes et des systèmes en place.

Même si une personne peut connaître plusieurs privilèges, certains désavantages peuvent avoir une incidence majeure sur son expérience de vie.

Il est important de reconnaître les systèmes qui influencent la place que peut occuper quelqu'un dans la société, mais attention de ne pas réduire quelqu'un à une somme d'étiquettes. Lorsque l'on arrive seulement à voir une étiquette, c'est que l'on a perdu de vue la personne derrière. Il est essentiel d'ouvrir ses perspectives pour pouvoir considérer multiples vérités en même temps.

L'INTERSECTIONNALITÉ



Exemple de comment appliquer la roue à un cas fictif. Cette personne, en raison des intersections de ses identités, pourrait avoir des difficultés de trouver des soins de santé culturellement appropriés dans sa langue.

Le concept d'intersectionnalité a été introduit en 1989 par Kimberlé Crenshaw, juriste et professeure américaine spécialisée dans les questions de race et de genre. Après avoir analysé plusieurs cas juridiques, elle a prouvé que les femmes noires ne font pas face aux mêmes défis que les femmes blanches ou les hommes noirs. Elles subissent des obstacles spécifiques résultant de l'entrecroisement du sexisme et du racisme.

Le terme « intersectionnalité » désigne alors l'interaction entre différentes formes de discrimination, qui ne fonctionnent pas de manière indépendante, mais s'entrelacent et s'amplifient lorsqu'elles touchent une même personne.

L'intersectionnalité se réfère aux interactions et aux entrecoupements de nos identités et de l'impact que ces intersections peuvent avoir sur notre expérience de vie. Afin de réduire certaines barrières, il est important de tout d'abord comprendre les façons dont l'intersectionnalité joue sur la présence d'obstacles systémiques tels que l'accès aux services, à l'emploi, au logement ou encore l'expérience de la violence, par exemple.

Réduire une barrière à une seule dimension de la diversité est trop souvent insuffisant. L'expérience d'une personne francophone peut varier en fonction de sa couleur de peau, son ethnicité, son statut d'immigration, son orientation sexuelle, son sexe ou son identité de genre, et cela est également valable pour toute autre combinaison d'identités.

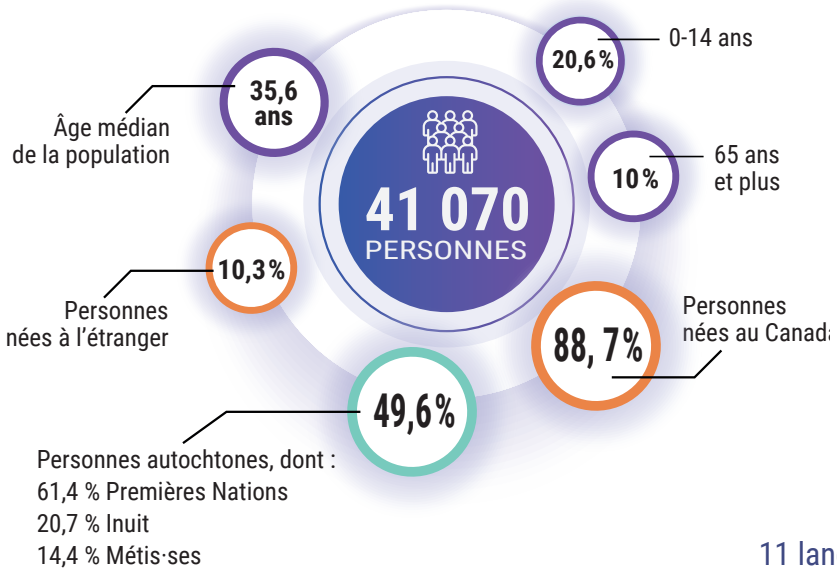
Cette réalité demande de garder des perspectives ouvertes et de continuellement se poser des questions afin de bien saisir les nuances dans toute situation. Ce guide réflexif vise à accompagner les membres du RIFTNO face à l'offre de services communautaires.

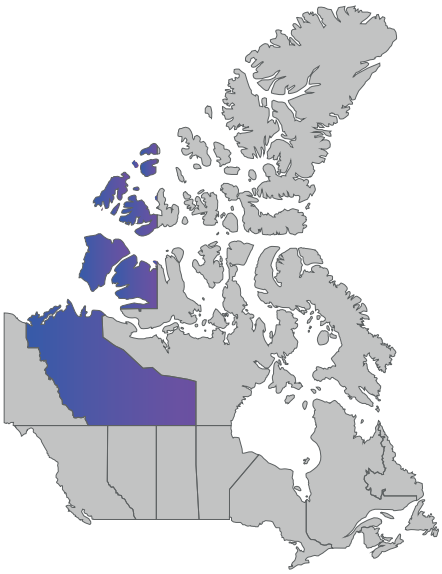
Pour une liste complète de définitions en EDI en français, veuillez consulter ccdi.ca/glossaire-des-termes, le Glossaire des termes DÉIA du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI).

PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DES TNO (2021)

COMPOSITION DÉMOGRAPHIQUE

Source : Recensement 2021 (Statistique Canada)





PARMI LA POPULATION IMMIGRANTE (1980-2021)

- **53,6 %** sont des immigrant·es économiques
- **32,1 %** ont été parrainé·es par la famille
- **19,5 %** sont des immigrants récents (2016 à 2021)
- **13,5 %** ont été des personnes réfugiées
- **0,8 %** sont arrivé·es par le biais d'autres programmes

RÉGION DE NAISSANCE DE L'ENSEMBLE DES IMMIGRANT·ES

Océanie : 1,4 % (60)

Amériques : 9 % (375)

Afrique : 18,3 % (760)

Europe : 18,0 % (745)

Asie : 53,3 % (2 210)

11 langues officielles

- Anglais
- Français
- Chipewyan
- Esclave du nord
- Esclave du sud
- Gwich'in
- Tłı̨chǫ
- Inuinnaqtun
- Inuktitut
- Inuvialuktun
- Cri

4 395 personnes connaissent le français, soit 10,8 % de la population ténoise.

1 475 personnes ont le français comme langue maternelle.

1 290 ont le français comme première langue officielle du Canada parlée, soit 3,2 % de la population totale.

32 370 personnes identifient l'anglais comme langue maternelle.

3 705 personnes identifient une langue autochtone comme langue maternelle.



25,7 %

des Ténois·es âgées 15 ans et plus présentaient au moins une incapacité qui les limitaient dans leurs activités quotidiennes

Les limitations peuvent toucher des domaines tels que la douleur, la flexibilité, la mobilité, la santé mentale, la vision, l'ouïe, l'apprentissage, la dextérité, la mémoire ou encore le développement.

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 (Statistique Canada)

4,4 %



de la population canadienne âgée 15 ans et plus (1,3 millions de personnes) ont déclaré faire partie de la population 2ELGBTQ+, dont :

- 52,7 % femmes cisgenres
- 39,2 % hommes cisgenres
- 4,2 % personnes non-binaires
- 3,9 % femmes ou hommes transgenres

Source : Profil socioéconomique de la population 2ELGBTQ+ âgée de 15 ans et plus, 2019 à 2021 (Statistique Canada)

QUESTIONS DE RÉFLEXION

- Quels sont les taux de participation des différents groupes dans nos programmes et services ?
- Est-ce que nos programmes créent des barrières pour certaines communautés ?
- Comment pouvons-nous satisfaire au mieux les divers besoins de la population ténoise ?
- Comment pouvons-nous mieux communiquer et nous adapter à chaque groupe ?
- Quels partenariats pouvons-nous établir pour mieux servir notre communauté diverse ?
- Que puis-je faire à titre individuel pour favoriser l'équité et l'inclusion dans mon milieu de travail ?

OFFRIR DES SERVICES ADAPTÉS À SON PUBLIC

Voici deux mises en situation illustrant le type de questions que vous pourriez vous poser lorsque vous concevez une initiative ou évaluez une offre existante.

MISE EN SITUATION 1 : UNE ACTIVITÉ INCLUSIVE

Je prépare une activité de perlage accompagnée d'une collation. Je peux me demander si les réalités de différents groupes en quête d'équité ont été pris en compte lors du développement et de la tenue de mon activité.

Peuples autochtones

- Est-ce une activité de perlage autochtone ou d'une autre culture ?
- Ai-je consulté des personnes autochtones ?
- Est-ce de l'appropriation culturelle ou de l'appréciation culturelle ?
- Est-ce une activité par, pour, et/ou avec les personnes autochtones ?
- Est-ce que j'ai suivi leurs recommandations ?
- Ai-je pris en considération les langues des personnes participantes et intervenantes ?

Personnes immigrantes et réfugiées

- Est-ce que j'ai fait de la promotion à travers des canaux utilisés par les nouveaux arrivants ?
- Ai-je utilisé des jeux de mots, des acronymes, des abréviations ?

Minorités ethniques

- Y avait-il des personnes issues de minorités ethniques lors de la tenue d'une activité similaire dans le passé ?
- Ai-je fait de la promotion dans des groupes ethnoculturels auxquels je n'appartiens pas ?
- Quelles cultures pourraient ne pas se sentir inclues ?
- Est-ce que la nourriture et les boissons que je vais servir sont celles d'une culture en particulier ? Est-ce que j'impose une culture ? Est-ce que j'exclue des personnes qui ne consomment pas ces produits ? Ai-je prévu des alternatives ?

Personnes en situation de handicap

- Le lieu de l'activité est-il accessible aux personnes à mobilité réduites ?
- Est-ce que toutes mes activités se passent dans des lieux inaccessibles ?
- L'environnement sera-t-il inclusif des personnes sensibles aux stimuli sensoriels ? (espace calme, lumière naturelle ou tamisée, possibilité d'éteindre la musique).
- Existe-t-il plusieurs moyens pour s'inscrire (internet, téléphone, en personne) ?

Femmes+ La catégorie Femmes+ comprend les femmes de même que certaines personnes non-binaires. (Statistique Canada).	• La promotion de mon activité utilisait-elle un langage inclusif ? • Ai-je exclu les femmes en utilisant des formules masculines seulement ? • Les femmes ayant plus souvent la charge de s'occuper des enfants, ai-je réfléchi aux façons d'enlever une barrière à leur participation en offrant une activité où les enfants peuvent participer, ou en offrant un service de garde ?
Membres des communautés 2ELGBTQI+	• Est-ce que j'utilise un langage inclusif qui ne présume pas du genre ou de l'orientation sexuelle des personnes qui participent ? Exemples à : « Bonjour Madame » qui présume le genre de la personne. « C'est votre mari qui garde les enfants » qui présume l'orientation sexuelle et situation familiale de la personne. • Est-ce que je renforce la binarité de genre dans mes discours ? • Les salles de bain sont-elles non genrées ?
Enfants et jeunes	• Ai-je restreint l'activité aux adultes sans m'en rendre compte en l'organisant dans un lieu interdit aux personnes mineures ? • Aurais-je pu ajouter une composante pour que les enfants participent ?
Personnes aînées	• L'activité est-elle adaptée aux aîné·es, en termes de durée, et de confort ? • Ai-je fait la promotion de l'activité dans des lieux fréquentés par des personnes aînées ?
Personnes en situation de précarité financière	• Ai-je prévu des solutions de transport pour les personnes qui n'ont pas de moyen de se déplacer facilement ? • Le matériel nécessaire pour l'activité est-il fourni ou accessible à un coût réduit ?

Il va sans dire que ces listes de catégories et de questions sont non exhaustives. Ceci est un point de départ. Vous pouvez également vous demander quelles sont les catégories non représentées auxquelles vous voulez porter attention. Qui, parmi ces communautés, pourrais-je consulter pour savoir quelles questions me poser ?

Attention, mon appartenance ou non à l'un ou plusieurs de ces groupes va avoir un impact sur les réponses. Il est donc important d'avoir réfléchi à sa place dans la société pour entreprendre des actions envers l'EDI.

Il en va de même pour la position de l'organisme. Est-ce que l'organisme est spécialisé dans les services à l'une ou plusieurs de ces communautés ? Est-ce que l'organisme a des liens avec certaines communautés et pas d'autres ? Comment est-il perçu par ces communautés ?

Il est impossible de faire un événement entièrement inclusif, car les besoins peuvent rentrer en conflit. Exemple : une personne peut avoir besoin d'une grande luminosité, une autre peut ne pas supporter cette intensité. Une personne qui travaille en journée n'aura pas les même disponibilités qu'une personne qui travaille en soirée et en fin de semaine.

On peut également ne pas vouloir inclure tout le monde. Une activité conçue spécialement pour les membres d'un groupe en quête d'équité va permettre de créer un espace plus sécuritaire pour ces personnes. Les autres seront intentionnellement exclus, mais ont l'occasion de participer à d'autres activités. Exemple : une chambre de commerce peut organiser une activité de réseautage uniquement pour les personnes entrepreneures en situation de handicap (que le handicap soit visible ou invisible). Les personnes sans handicap sont exclues de cette activité mais nous savons qu'elles ont déjà l'occasion de participer à des activités de réseautage adaptées à leurs besoins en tant que personnes sans handicap.

MISE EN SITUATION 2 : INTERSECTIONNALITÉ CHEZ LES PERSONNES IMMIGRANTES ET RÉFUGIÉES

Mon organisme offre des services aux personnes immigrantes et réfugiées dans ses locaux. À quoi devrais-je penser pour que ces personnes se sentent bien accueillies, quels que soit les aspects de leurs identités?

En général

- Les personnes nouvelle arrivantes n'ayant souvent pas de cercle de soutien, puis-je offrir un service de garde d'enfants ou un format hybride, ou autoriser la présence d'enfants lorsque j'offre des services aux adultes ?
- Puis-je offrir une alternative aux services de transports publics qui sont restreints (service de ramassage, remboursement du taxi, format en ligne, etc.) ?
- Ai-je conscience que les expressions régionales et métaphores basées sur des références culturelles peuvent ne pas être comprises par tout le monde?

Minorités ethniques

- Ai-je tendance à faire des hypothèses sur les pays d'origine ou la religion des personnes que j'accueille ?
- Est-ce que je reconnais, valorise et tiens compte de pratiques différentes de ma culture (ex: la place des enfants et des aînés au sein de la famille, l'importance accordée au temps, la façon de regarder ou ne pas regarder quelqu'un dans les yeux, la proximité physique).

Personnes en situation de handicap

- Mon espace est-il physiquement accessible (rampe, ascenseur, salle de bain adaptée) ?
- Ai-je des outils pour communiquer avec une personne malentendante ou malvoyante ?
- Puis-je accompagner une personne ayant des troubles d'apprentissage (dyslexie, dyspraxie, dyscalculie...) ?

Femmes+	• Puis-je offrir ou référer des services qui répondent spécifiquement aux besoins de femmes dans un cadre sécuritaire pour elles (littéracie financière, sensibilisation aux les droits des femmes au Canada, service juridique, cours de conduite, etc.) ?
Membres des communautés 2ELGBTQI+	• Est-ce que je fais des suppositions quant à l'orientation sexuelle, l'identité de genre et aux pronoms de la personne avec qui je communique ? • Ai-je inclus des options de genre non-binaires dans les formulaires administratifs que j'utilise ? • Les questions concernant la famille présument-elles qu'elle est composée d'un père et d'une mère ? • Est-ce que je m'assure de ne pas minimiser l'existence ou l'expérience vécue des personnes 2ELGBTQI+ chez les personnes immigrantes et réfugiées racisées ?
Enfants et jeunes	• Y-a-t-il des tables à langer dans les salles de bains de mon établissement ? • Est-ce que les livres et jouets que je leur propose sont représentatifs de la diversité humaine ? • Ai-je réfléchi aux besoins des personne adolescentes et jeunes adultes qui viennent d'arriver aux TNO ?
Personnes aînées	• Y-a-t-il suffisamment de sièges confortables dans les salles de rencontre et dans les lieux d'attente ? • Est-ce que j'autorise la présence de personne accompagnatrices aux rendez-vous?
Personnes en situation de précarité financière	• Les horaires d'ouverture de mon établissement imposent-ils aux personnes qui travaillent de prendre un congé pour recevoir mes services ? • Est-ce que j'impose aux personnes d'imprimer des documents par leurs propres moyens ? • Est-ce qu'il est nécessaire d'avoir accès à internet, un ordinateur ou un téléphone pour recevoir mes services ?

Alors que vous réfléchissez aux actions que vous pourriez entreprendre pour améliorer l'accueil et l'inclusion des personnes immigrantes et réfugiées dans votre établissement, souvenez-vous que celui-ci se situe sur des terres autochtones et que vous avez un devoir envers le travail de vérité et de réconciliation et donc de transmission de ces valeurs auprès des personnes nouvellement arrivées sur ces terres.



L'EDI DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

A. Définir à quoi ressemble l'EDI pour son organisme

Cet exercice peut être fait en groupe lors d'une session de travail similaire à une planification stratégique, afin de dégager les aspects qui sont spécifiques à son milieu, créer une feuille de route en EDI, rallier les membres du groupe, etc.

B. Revoir toutes ses politiques opérationnelles avec une lentille EDI

Développer, à l'aide de personnes expertes, une politique de recrutement équitable, un code de conduite et des mécanismes de signalement de discriminations, entre autres. Réfléchir aux procédures d'élaboration des services et programmes et à la consultation avec les populations cibles.

C. Définir le rôle de chaque personne employée quant à l'avancement de l'EDI dans l'organisme et l'intégrer dans les fiches de postes.

Considérer l'utilisation d'une matrice RACI pour bien identifier les rôles et responsabilités de chaque personne. En les intégrant dans le travail même des employé·es, cela réduit les chances que la lentille se perde au fil du temps. Car, l'engagement de toute l'équipe, surtout au niveau de la direction, est l'un des facteurs les plus importants pour la réussite des efforts.

D. Se tenir au courant des changements législatifs liés aux droits de la personne, aux normes du travail et au domaine d'activité de l'organisme

Tout comme les attitudes face aux enjeux touchant à l'EDI, les cadres législatifs à ce sujet sont toujours en pleine évolution. Surveiller le respect de ses obligations et communiquer sur les mesures mises en place pour garantir les droits des personnes employées contribuent à instaurer une culture organisationnelle fondée sur la responsabilité, le respect et la transparence.

E. Évaluer l'état de la culture organisationnelle et assurer l'alignement de la pratique avec la mission, la vision et les valeurs de l'organisme

La culture organisationnelle est le socle de toute approche inclusive. Prendre le temps d'analyser les piliers qui définissent les pratiques de votre organisme, au-delà du simple discours, permet de mieux identifier ce qui fonctionne et de

Exemple de matrice RACI

RACI : Responsable, Approuve, Consulté·e, Informé·e

	Membre d'équipe 1	Membre d'équipe 2	Membre d'équipe 3	Membre d'équipe 4
Tâche 1	C	R	A	I
Tâche 2	AR		I	C
Tâche 3	C	I	R	A
Tâche 4	I	C	A	R

repérer les barrières qui empêchent l'organisme de concrétiser pleinement ses valeurs. Quelles valeurs votre organisme met-il réellement en action au quotidien ?

Idée possible : Faire des groupes de discussion à l'interne ainsi qu'un examen externe informé par des sondages avec tous les niveaux de l'organisme (y compris le CA).

F. Réviser la façon de communiquer pour rendre les messages plus inclusifs

Effectuer une analyse de divers outils de communication afin de voir s'il existe des biais inconscients ou des barrières systémiques dans votre façon de communiquer. Qui est votre public cible ? Qui ne fait pas partie de ce public cible et pourquoi? Favorisez un langage simple, accessible et non genré. Utilisez des outils de communication numériques qui répondent aux normes d'accessibilité.

G. Offrir des formations et ressources en EDI

Puisque la diversité, l'équité et l'inclusion n'est pas une finalité, mais un processus, offrir aux membres de l'équipe de la formation continue est un impératif incontournable. Heureusement, il existe plusieurs guides, outils et ressources en ligne, y compris en français. Choisissez ceux qui s'adaptent le mieux à votre réalité nordique et de langue officielle en situation minoritaire, car les approches peuvent changer selon le contexte.

H. Créer des partenariats sur les principes du "par, pour et avec".

Comment peut-on créer des services et des programmes qui répondent mieux aux besoins de nos divers publics? En les consultant, bien sûr! Les partenariats fondés sur le respect et la dignité ainsi que l'humilité et l'ouverture d'esprit peuvent aller très loin pour favoriser l'équité et l'inclusion au sein de votre organisme et des communautés que vous desservez. Misez sur la consultation véritable et l'évaluation continue des services pour assurer que votre approche s'appuie réellement sur les expériences de votre public.



RIF TNO
Réseau en immigration francophone des Territoires du Nord-Ouest

LA FÉDÉRATION FRANCO-TÉNOISE

Financé par :
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Funded by:
Immigration, Refugees and Citizenship Canada