

Promotion - Santé / Bien-être / Questions psychosociales

Diversité, équité et inclusion dans le milieu de travail

Sur cette page

[Qu'entend-on par diversité, équité et inclusion?](#)

[Comment un milieu de travail devrait-il élaborer des initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion?](#)

[Quels sont les avantages et les défis associés à la mise en œuvre de ces initiatives?](#)

[La diversité, l'équité et l'inclusion constituent-elles un problème de sécurité au travail?](#)

[Quelles autres mesures un milieu de travail peut-il prendre?](#)

Qu'entend-on par diversité, équité et inclusion?

La diversité, l'équité et l'inclusion favorisent le traitement équitable et la pleine participation de toutes les personnes, et en particulier des populations qui ont historiquement été sous-représentées ou discriminées en raison de leurs antécédents, de leur identité, de déficiences ou d'autres caractéristiques ou circonstances.

Pour comprendre la diversité, l'équité et l'inclusion, il faut notamment reconnaître l'existence des biais, des préjugés et des obstacles systématiques qui peuvent être présents. On cherchera ainsi à éliminer activement ces obstacles et à adopter des politiques, des pratiques et des cultures qui favorisent l'égalité des chances, le respect et l'équité. Chaque membre du personnel devrait pouvoir exprimer sans crainte sa véritable identité au quotidien dans son milieu de travail.

Les [définitions](#) suivantes proviennent du gouvernement du Canada :

Diversité : Variété des identités présentes dans une organisation, un groupe ou une société. La diversité se manifeste par des facteurs tels que la culture, l'ethnicité, la religion, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la langue, la scolarité, les capacités, le statut familial ou le statut socioéconomique.

Équité : Principe qui consiste à tenir compte des expériences uniques et des différentes situations des personnes, et à leur assurer l'accès aux ressources et aux occasions nécessaires à l'obtention de résultats justes. L'équité vise l'élimination des disparités et des disproportions qui découlent des injustices et de l'oppression tant historiques que contemporaines.

Égalité : Principe qui consiste à traiter toutes les personnes de façon identique en assurant leur accès aux mêmes ressources et occasions. L'égalité ne mène pas nécessairement à des résultats justes puisqu'elle ne tient pas compte des expériences uniques et des différentes situations des personnes.

Inclusion : Pratique permettant de mener, par des mesures proactives, à la création d'un environnement où les personnes se sentent accueillies, respectées et valorisées tout en favorisant un sentiment d'appartenance et la participation de tout le monde. Cette pratique mise sur la transformation de l'environnement via l'élimination des obstacles pour que chaque personne puisse avoir un accès égal aux occasions et aux ressources et atteindre son plein potentiel.

Il faut également tenir compte de l'**intersectionnalité**, en ce sens que nous avons tous des identités multiples qui se chevauchent et qui façonnent nos expériences. En conséquence, une même personne peut devoir composer avec plusieurs formes de discrimination et de désavantages.

Comment un milieu de travail devrait-il élaborer des initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion?

Une stratégie efficace consiste à intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans toutes les mesures et décisions organisationnelles. L'objectif principal est de créer un environnement dans lequel les personnes de tous les horizons ont leur place, et où elles sont respectées et valorisées, de même que leurs contributions, quels que soient leur identité et leurs points de vue. Toute initiative doit également tenir compte des [droits de la personne en milieu de travail](#).

Les organisations peuvent :

- effectuer une évaluation des besoins pour déterminer l'état actuel de l'organisation et les secteurs dans lesquels des lacunes sont présentes. Il faut tenir compte des rôles, des genres, des responsabilités, du degré de participation, des salaires, etc.;
- tenir compte des types de corps et des genres lors de la conception d'un programme d'équipement de protection individuelle. Tenir compte de l'équipement de protection individuelle (EPI) en évaluant les besoins et les préférences uniques des personnes, et avoir des politiques souples pour permettre aux individus de choisir l'EPI qui s'adapte à leur confort. Pour plus d'information, veuillez consulter notre réponse SST [Équipement de protection individuelle - Considérations liées au type corporel et au genre](#);

- évaluer la culture en place dans le milieu de travail en examinant des données internes, par exemple les rapports de plaintes, les taux d'absentéisme et de roulement et les taux d'utilisation des ressources;
- acquérir une compréhension commune de ce que sont la diversité, l'équité et l'inclusion, et obtenir l'engagement de tous les niveaux;
 - établir des objectifs et des buts liés à la diversité et à l'inclusion;
- éliminer les préjugés et les idées reçues en augmentant la sensibilisation et en offrant des activités éducatives et de la formation;
- adopter des processus et des politiques qui réduisent au minimum l'effet des préjugés dans la prise de décisions, la planification, etc.;
- solliciter activement une rétroaction afin de mieux comprendre les domaines dans lesquels les préjugés ou l'absence de sensibilisation peuvent influencer les décisions ou les comportements;
- encourager les dirigeants à prendre des décisions inclusives et à adopter des comportements adéquats pour créer un [environnement de travail sécuritaire sur le plan psychologique](#);
- mettre en œuvre des pratiques qui augmentent la diversité, y compris les pratiques d'embauche, les aspects relatifs aux promotions, les possibilités d'expériences ou d'activités de formation supplémentaires, etc.;
- envisager d'offrir divers programmes comme des avantages sociaux, une rémunération, des conditions de travail souples ou des mesures d'adaptation pour permettre à un effectif diversifié de participer pleinement;
- utiliser un langage inclusif.

Il faut savoir qu'une approche « universelle » ne permet généralement pas de concrétiser l'équité, les possibilités ni d'obtenir de bons résultats pour tous. Les personnes ont des valeurs, des croyances et des besoins différents. Les pratiques de gestion doivent être cohérentes, mais aussi souples et inclusives pour répondre aux besoins individuels et organisationnels.

Quels sont les avantages et les défis associés à la mise en œuvre de ces initiatives?

Voici certains avantages possibles :

- Amélioration de la créativité et de l'innovation – Les personnes de divers horizons apportent des perspectives, des expériences et des idées variées. Le fait d'aborder les défis sous divers angles peut mener à des solutions uniques et efficaces.

- Prise de décisions plus éclairée et inclusive – Les nombreux points de vue permettent d’atténuer les préjugés et les obstacles invisibles, ce qui donne lieu à une analyse approfondie et à de meilleurs résultats décisionnels.
- Main-d’œuvre mieux outillée pour s’adapter – La main-d’œuvre est en mesure de s’adapter aux tendances, aux besoins des clients et à différentes situations lorsque différentes perspectives et expériences sont incluses.
- Éventail plus vaste de candidats lors de l’embauche – Les organisations ont accès à un éventail plus vaste de compétences, de connaissances et d’expertise.
- Amélioration de la mobilisation et du maintien en poste – Lorsque les personnes se sentent valorisées et incluses, elles sont plus susceptibles d’être mobilisées, motivées et engagées au travail.
- Réduction des obstacles et des disparités – Une plus grande inclusion mène à un accès accru aux possibilités pour tous.

Voici quelques exemples de défis :

- L’insuffisance de l’effort fourni pour surmonter les préjugés et les stéréotypes préconçus peut mener à des pratiques discriminatoires, à des comportements d’exclusion et à un manque de possibilités.
- Représentation insuffisante des groupes marginalisés, surtout pendant l’élaboration d’initiatives.
- Temps requis pour que les initiatives entrent en vigueur. Certains changements peuvent être lents à effectuer et complexes.
- Résistance au changement. Certaines personnes peuvent se sentir menacées, ou les initiatives peuvent être perçues comme un traitement de faveur.
- Traitement adéquat des nombreuses identités et expériences présentes.
- Prise en compte adéquate des nombreuses identités et expériences vécues des personnes.

La diversité, l’équité et l’inclusion constituent-elles un problème de sécurité au travail?

Oui, elles peuvent l’être. L’American Industrial Hygiene Association affirme que la culture de l’organisation influe sur les travailleurs au même titre que les tâches qu’ils exécutent. Le manque d’accès aux possibilités et à la formation peut nuire à la sécurité des travailleurs.

Une culture qui valorise la diversité, assure l'équité et favorise l'inclusion contribue à instaurer un environnement psychologiquement sécuritaire où les travailleurs se sentent respectés et valorisés. Un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire peut réduire les cas de harcèlement, d'intimidation et de discrimination.

Le fait de se sentir en sécurité au travail, sans craindre de conséquences négatives sur son image de soi, son statut ou sa carrière, peut influencer sur la sécurité. Lorsqu'une personne estime qu'il est sécuritaire d'apprendre, de contribuer et de demander des précisions dans son milieu de travail, sans craindre d'être embarrassée, marginalisée ou punie, cette personne peut contribuer à une meilleure gestion des dangers et des risques au travail.

Quelles autres mesures un milieu de travail peut-il prendre?

Le milieu de travail peut prendre diverses mesures pour tenir compte de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, notamment :

- Offrir des activités éducatives et de la formation pour rehausser la sensibilisation et informer les travailleurs de l'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans leur travail et les relations avec leurs collègues.
- Décrire ou définir les comportements souhaitables.
- Mettre en œuvre des programmes de lutte contre l'[intimidation](#), la [violence et le harcèlement](#), y compris la [violence fondée sur le genre](#).
- Lutter contre la [stigmatisation](#).
- Offrir des [programmes d'aide aux employés](#).
- Offrir diverses modalités de travail, y compris des [conditions de travail souples](#) ou des mesures qui facilitent la [conciliation travail-vie personnelle](#) ou le [rôle d'aidant](#).

Date de la première publication de la fiche d'information : 2024-02-27

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2025-09-11

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.