

**RRDS Canada: L'IDEA**

**L'ÉQUIPE**

**INCLUSION,**

**DIVERSITÉ, ÉQUITÉ**

**ET ACCESSIBILITÉ**

*Définitions et principes  
pour travailler ensemble*



# RRDS Canada: L'IDEA

## Définitions et principes pour travailler ensemble

### Objectifs du présent document

#### Créer une compréhension commune

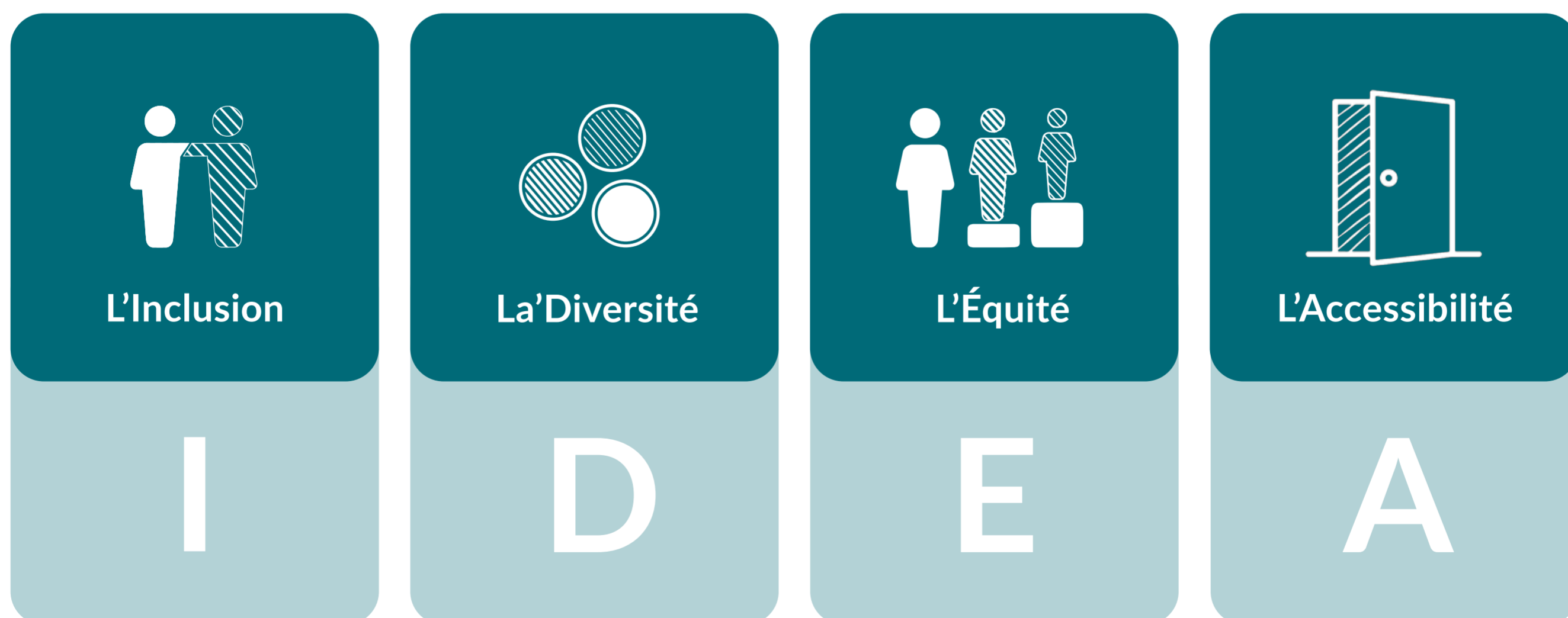
Au sein du Réseau de recherche sur les données de santé du Canada (RRDS Canada), les définitions de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité (IDEA) peuvent varier légèrement d'un organisme à l'autre. Nous avons élaboré le présent document afin de créer une compréhension commune et de fournir une référence pour l'application de ces concepts et principes dans le cadre de notre travail collectif. De plus, nous savons que la distinction entre les fonctions interreliées de ces concepts est parfois difficile à faire; décrire de façon explicite leurs définitions et leur utilité est une étape importante de notre travail commun.

Ces principes ne sont pas exhaustifs et n'indiquent pas la « bonne » ou l'« unique » façon d'incarner l'IDEA. Pour être efficace, l'IDEA doit être conjuguée aux réalités de nos milieux de travail, et il incombe à chacun d'entre nous de prendre des mesures concrètes en ce sens.

Les définitions et principes énoncés ici seront revus annuellement par l'équipe IDEA du RRDS Canada en fonction des commentaires reçus de l'ensemble du réseau. Si vous avez des suggestions de principes à ajouter ou à modifier, vous pouvez communiquer avec nous en tout temps.

#### Créer une responsabilité et une prise en charge partagées de l'IDEA

Il est impératif de faire de l'IDEA une responsabilité partagée par toutes les personnes au sein d'un organisme. Sans une telle responsabilité, nous risquons de cloisonner ce travail et de remettre en cause les principes énoncés ici; l'absence de responsabilité commune peut également créer un effet d'usure envers l'IDEA. Le présent document constitue une étape vers la responsabilité partagée et illustre de façon concrète la façon de prendre en charge l'IDEA dans le cadre de votre travail.





### L'Inclusion

L'inclusion englobe les gestes et les sentiments. Il s'agit d'un processus délibéré et continu mis en œuvre au quotidien afin de corriger les inégalités de pouvoir et les privilèges. Les gestes d'inclusion créent des milieux plus sûrs où chaque personne se sent accueillie, respectée, valorisée et capable de rester elle-même. À terme, l'inclusion favorise le respect et la diversité et offre à chaque personne la possibilité de s'épanouir.

#### Adhérer au principe d'inclusion signifie :

- Respecter les différences d'opinion, de connaissances et de capacité.
- Rechercher activement l'expertise ou les connaissances si elles n'existent pas au sein de l'équipe ou du groupe de travail.
- Offrir différentes façons de faire part de son opinion ou de son expérience (p. ex. questions avant une réunion, rencontres individuelles, commentaires avant ou après une réunion) pour tenir compte du fait que certaines personnes ne veulent pas s'exprimer à voix haute devant un groupe.
- Examiner ses propres préjugés inconscients et pratiquer l'autoréflexion.
- Développer une compréhension commune de nos expériences diverses.
- Créer un espace sans jugement où chaque membre se sent libre de donner son point de vue.



### La Diversité

La **Diversité** se rapporte à la personne. Elle désigne l'éventail de dimensions, de qualités et de caractéristiques propre à chaque personne ainsi que le mélange créé lorsqu'un groupe est formé. La race, l'origine ethnique, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, la situation économique, les capacités, la langue et la situation géographique de même que le vécu et d'autres points de vue sont autant d'éléments qui peuvent composer la diversité. La diversité est un fait, et l'inclusion est un ensemble de choix qui démontre l'importance accordée à la diversité

#### Adhérer au principe de la diversité signifie :

- Valoriser la diversité de cette équipe (diversité de personnes et d'organismes).
- S'efforcer de créer des équipes diversifiées en fonction de la démographie, des connaissances et des régions du Canada.
- Faire en sorte que les parties prenantes aux discussions soient présentes et se sentent les bienvenues; pour résoudre un problème, veiller à ce que les personnes les plus touchées par les mesures soient au centre du projet et que la priorité leur soit accordée dès le départ.
- Prioriser la diversité sans la quantifier – nous créons un espace où les personnes issues de la diversité peuvent diriger le travail lorsqu'elles le souhaitent, mais nous ne les obligeons pas à le faire.
- Comprendre que la diversité ne doit pas être instrumentalisée – les personnes sont invitées à s'exprimer en leur propre nom seulement et non pour l'ensemble d'une communauté lorsqu'il est question de démographie ou d'expériences de vie.
  - Éviter d'employer des termes comme « nous » et « eux »
  - Laisser les personnes choisir ce qu'elles souhaitent révéler d'elles-mêmes et à quel moment



# RRDS Canada: L'IDEA

## Définitions et principes pour travailler ensemble

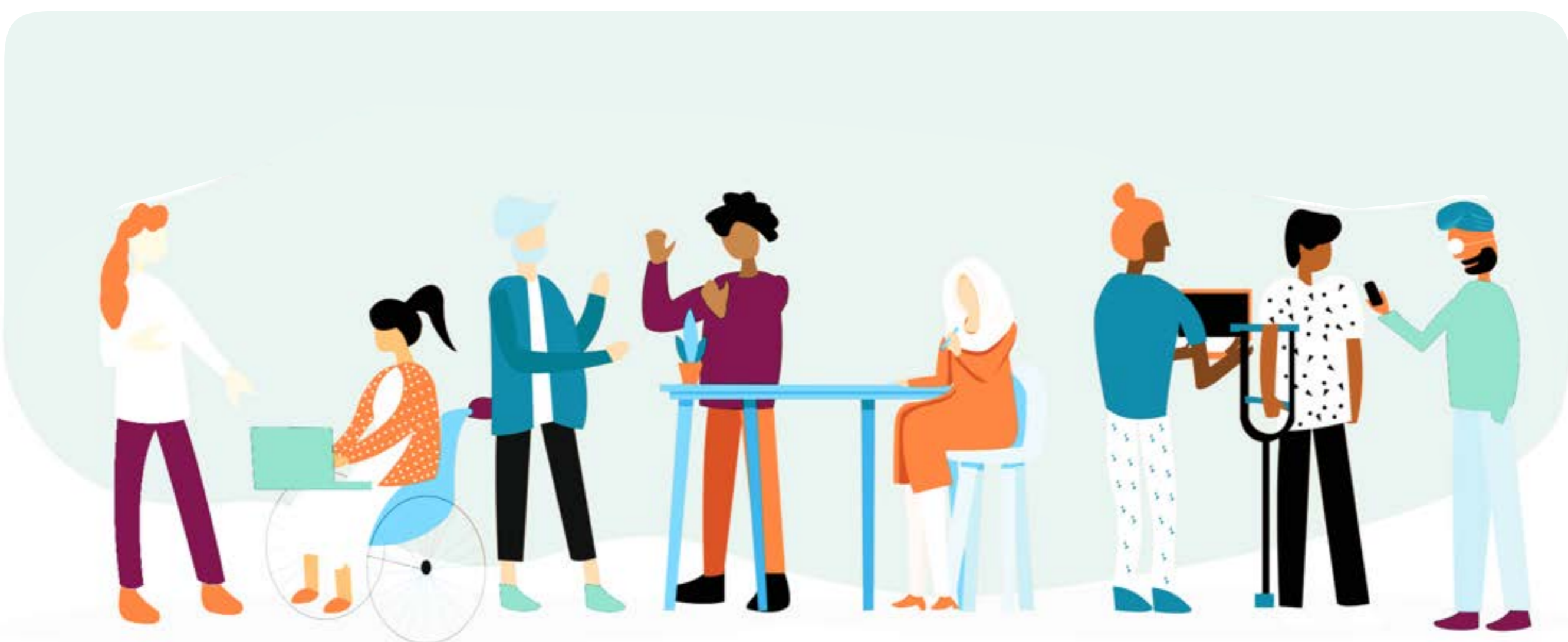


L'Équité

L'équité consiste à traiter les personnes selon leurs divers besoins et d'une façon qui permet à chacune de participer, de réussir et de s'engager dans une même mesure. L'équité est un élément essentiel de l'inclusion. Elle reconnaît l'existence des disparités et vise à les éliminer de même que les préjugés et obstacles systémiques résultant de l'oppression et des injustices passées et présentes

Adhérer au principe de l'équité signifie :

- Prendre le temps de comprendre ce dont les personnes ont besoin pour réussir au sein du RRDS Canada.
- Reconnaître les inégalités de ressources (d'une personne ou d'un organisme à l'autre) – c'est-à-dire comprendre que les personnes ou organismes qui ont plus de ressources peuvent devoir fournir une aide (en temps ou en ressources) aux personnes ou organismes moins nantis. Cela peut aussi signifier attribuer plus de ressources à une personne ou à un organisme. Par exemple :
  - Attribuer des fonds d'administration à une personne, selon ses besoins, pour lui donner le temps de se préparer aux réunions ou de participer aux travaux des équipes, des groupes de travail ou des sous-groupes
  - Communiquer de différentes façons – synchrones et asynchrones
- Donner plus de poids ou de pouvoir aux personnes ou aux groupes les plus touchés par un projet ou une décision.
- Prendre le temps de fournir des documents complémentaires ou explicatifs, un contexte, etc., et éviter de présumer que tout le monde a les mêmes connaissances ou capacités.
- Tenir les réunions pendant les plages horaires où tous les membres de l'équipe sont présents, soit à 11 h, 12 h ou 13 h (HC) habituellement, qui conviennent à l'horaire de travail des membres du réseau et qui permettent aux membres de respecter leurs obligations hors du travail.



# RRDS Canada: L'IDEA

## Définitions et principes pour travailler ensemble



### L'Accessibilité

L'**accessibilité** désigne le fait d'adapter les produits, appareils, services ou environnement aux besoins des personnes **handicapées** ainsi que l'engagement soutenu envers l'élimination des inégalités politiques, sociales, économiques, historiques et systémiques qui empêchent la pleine expérience de l'espace social et vital. Pour garantir pleinement l'**accessibilité**, nous devons nous engager à éliminer le **capacitisme systémique**, l'oppression et les inégalités historiques ancrés dans les politiques, les pratiques et les services

### Adhérer au principe de l'accessibilité signifie :

- S'efforcer de comprendre les besoins en matière d'accessibilité des personnes qui se joignent au réseau.
- Reconnaître que les besoins et les exigences en matière d'accessibilité peuvent évoluer et fournir des moyens de communiquer, de manière confidentielle, les nouveaux obstacles aux responsables d'équipes, aux responsables de groupes de travail et à l'administration centrale du RRDS Canada.
- **Planifier** et **budgetiser** l'accessibilité – il est préférable de **budgetiser l'accessibilité** à l'avance (par exemple, prévoir l'embauche d'interprètes en langage gestuel, l'amélioration du site Web et la formation du personnel).
- Veiller à ce que les technologies et les formats utilisés pour les réunions répondent aux besoins des membres – fournir du sous-titrage codé, des documents accessibles et en format PowerPoint, des mécanismes de rétroaction, du soutien et d'autres modalités, selon les besoins.
- Communiquer sans employer de jargon – reconnaître que les personnes n'ont pas toutes le même niveau de connaissances techniques ou d'alphabétisation.

Les politiques d'accessibilité holistiques tiennent compte des handicaps permanents, temporaires et situationnels, notamment :

