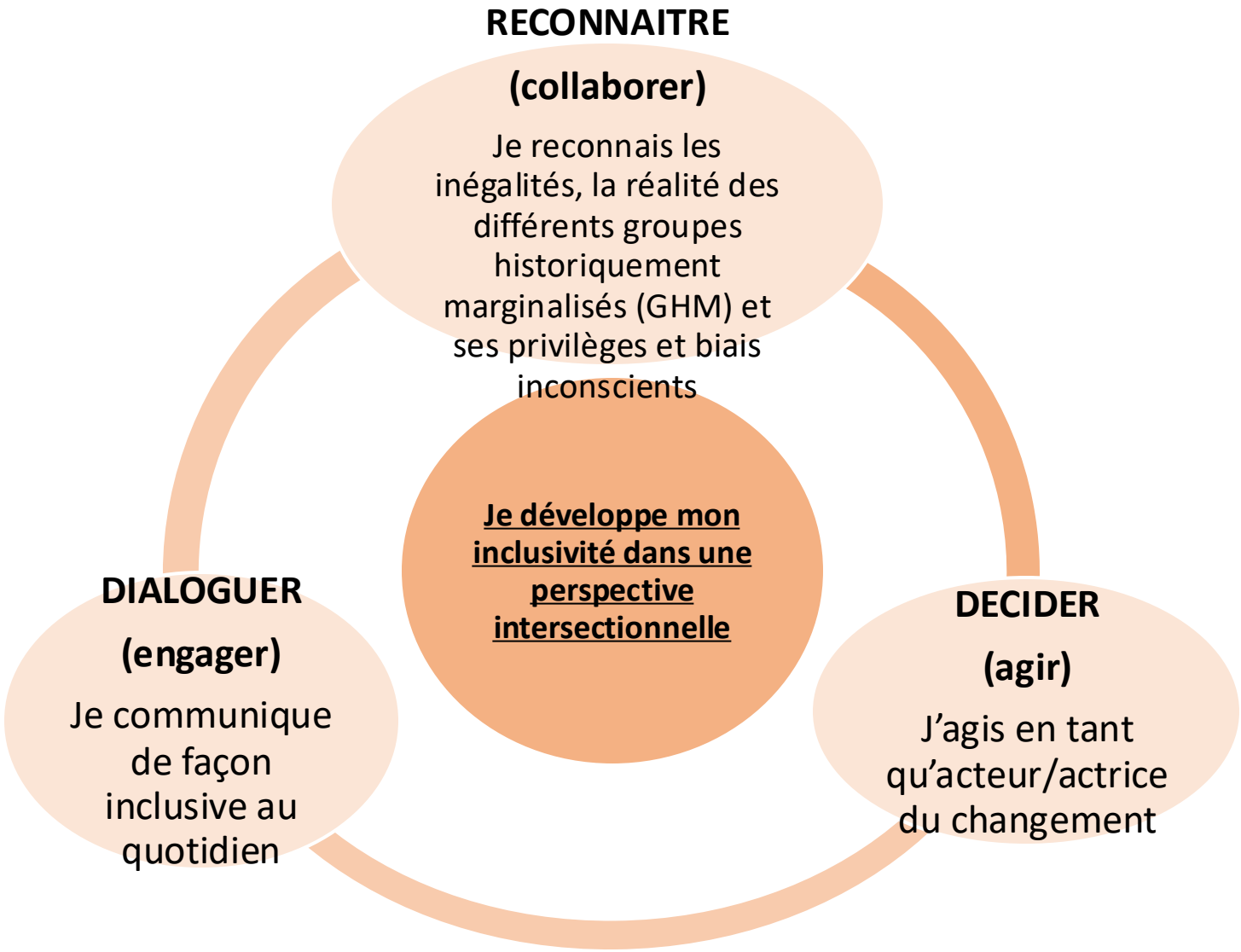
L’équité, la diversité, l’inclusion et l’intersectionnalité: reconnaitre, communiquer et agir!

Sophie Brière
Professeure titulaire
Faculté des sciences de l’administration
IIIVPSA, 15 avril 2025

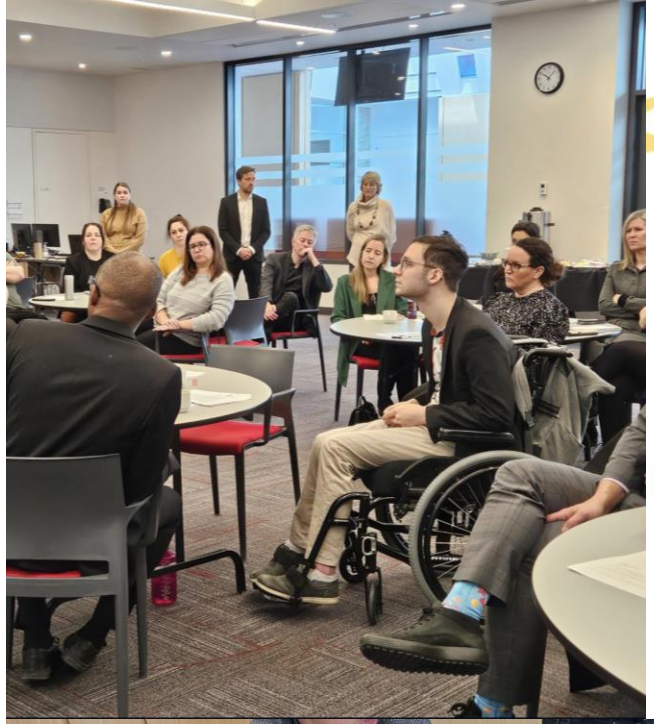
UNIVERSITÉ LAVAL

Biais inconscients et comportements inclusifs dans les milieux de travail: un engagement organisationnel collectif pour le changement (projet de recherche, CRSH, 2022-2027)



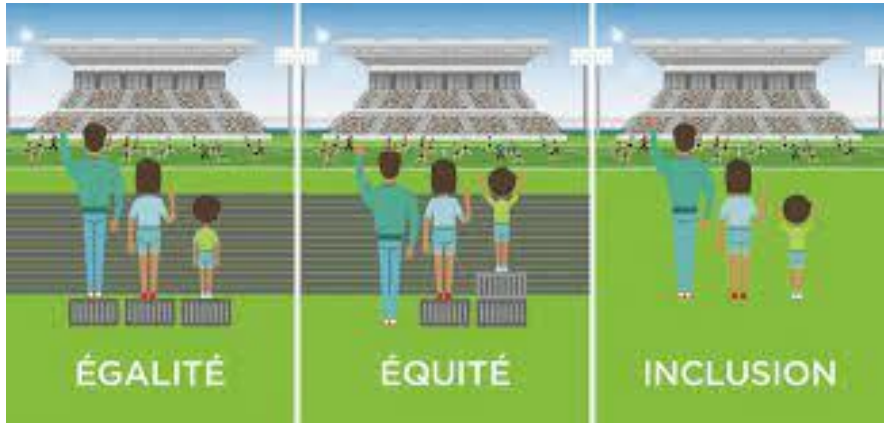
Laboratoire de recherche: formations expérientielles

- Fresque de l’inclusion
- Personnes racisées et immigrantes au travail
- Personnes issues de la diversité sexuelle et la pluralité des genres
- Personnes en situation de handicap
- Genres et intersectionnalité
- Premiers peuples
- Diversité religieuse
- Communiquer –théâtre forum
- Agir et gestion du changement

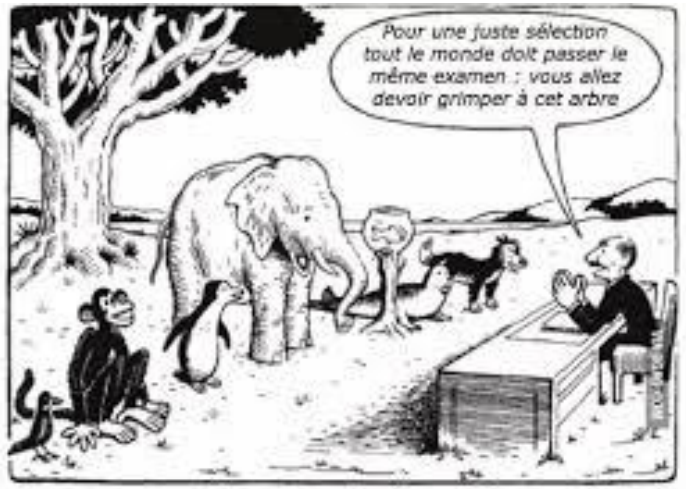


Les inégalités et la diversité

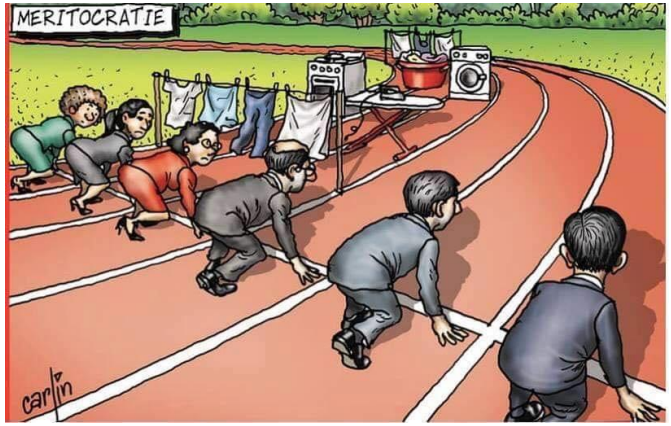
Égalité vs équité vs inclusion



Diversité vs unicité



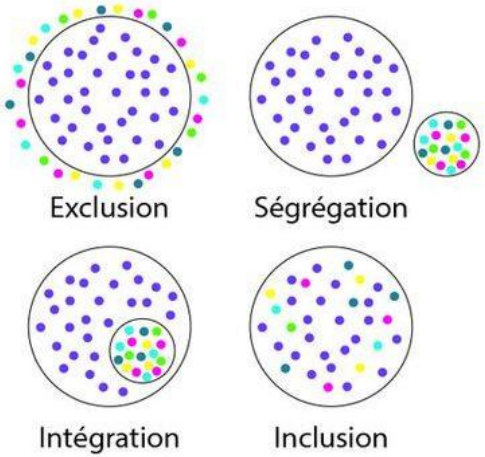
Méritocratie



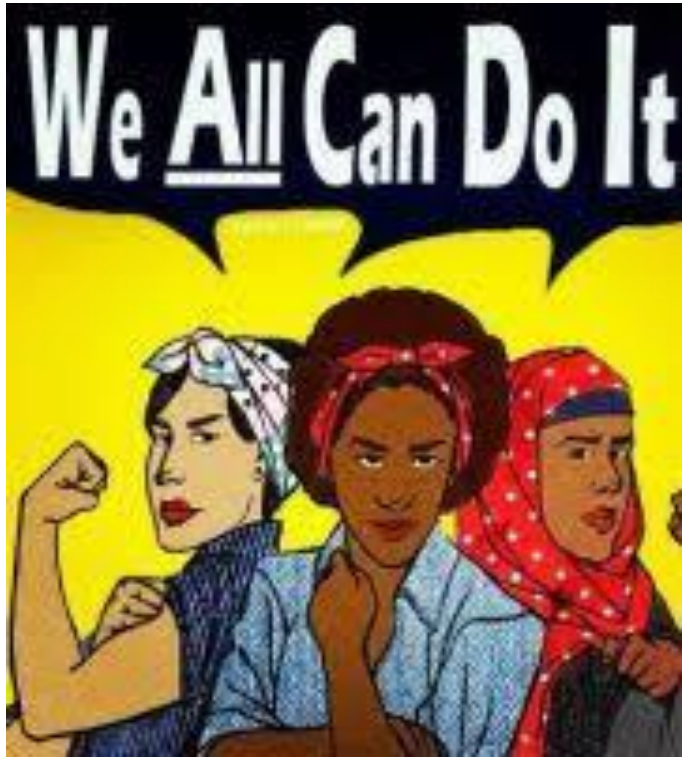
Privilèges

Norme

Exclusion/inclusion



Intersectionnalité



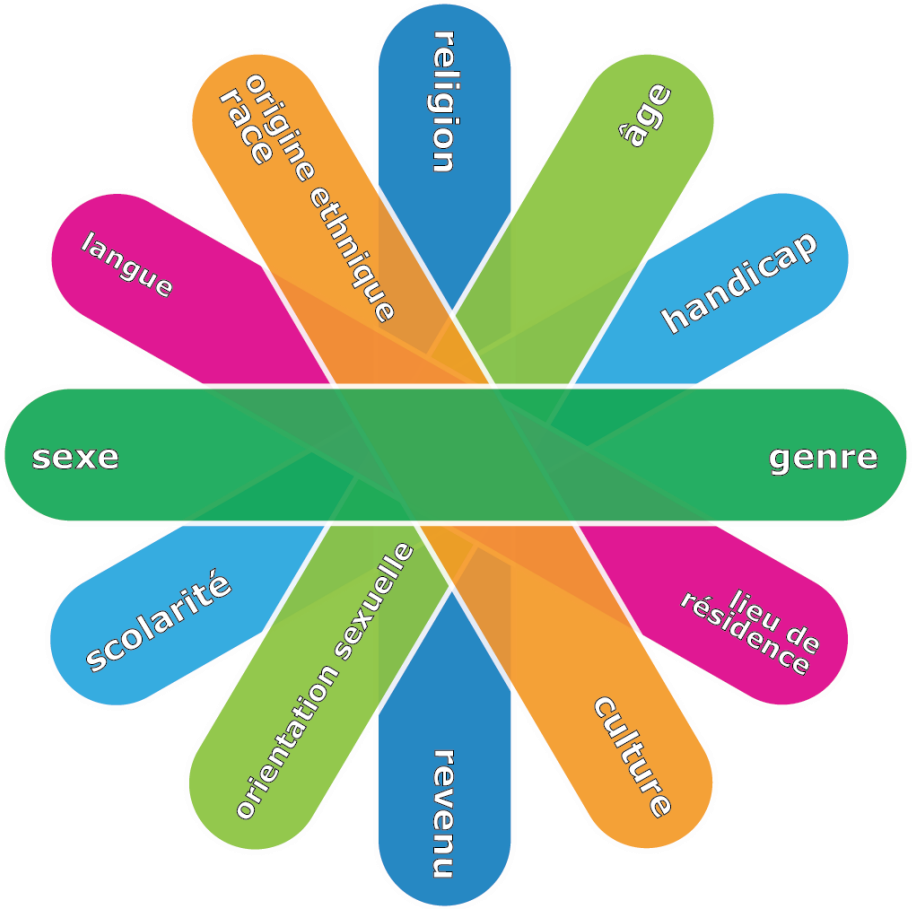
- Kimberlé Williams Crenshaw, 1989
- Études de genre (femmes blanches)
- Lier au mouvement féministe et anti racistes

Intersectionnalité

https://rfnb.ca/informer/boite-a-outils/rfnb/roue-des-privileges

Intersectionnalité

- Prendre en compte les effets imprévisibles de l'articulation des différents systèmes d'oppression (Bilge, 2010 ; Mestiri, 2021).
- Pas une analyse cumulative dans laquelle les oppressions s'additionnent, mais comprendre les inégalités ou les privilèges qui émergent de l'intersection de différents systèmes d'oppression (Collins et Bilge, 2020).
- Met en exergue comment les injustices affectent tous les membres d'un groupe permettant de ne pas négliger les enjeux et les réalités des membres les plus marginalisés (Cho, Crenshaw et McCall, 2013).
- Remet en doute la hiérarchisation des inégalités pour plutôt chercher à mieux comprendre leur co-construction (Auclair, 2017)



Intersectionnalité

- Inégalités sociales: Reconnaissance que les inégalités sociales sont rarement le résultat d'un seul facteur
- Pouvoir: Les rapports de pouvoir doivent être analysés via leur intersection (par ex. racisme et sexisme) et à travers leurs domaines de pouvoir (structurels, culturels, etc.)
- Relationnalité: Plutôt que de mettre l'emphase sur les différences (ex. entre genre et ethnie) on examine leurs interconnexions. Le pouvoir est plus facilement réfléchi en termes de relations qu'en tant qu'entité statique.
- Contexte social: le terme contextualisation fait référence à l'inégalité sociale, à la relationnalité et aux relations de pouvoir dans un contexte social.
- Complexité: L'interconnexion des éléments 1 à 4 introduisent une dimension de complexité.
- Justice sociale: Travailler pour la justice sociale est souvent un prérequis d'intersectionnalité

Source: Isabelle Auclair, Lorean Suelves Ezquerro et Jade St-Georges, présentation dans le cours Fondements en EDI, septembre 2021; Collins, P. H. et Bilge, S. (2020)

Les groupes historiquement marginalisés

Les personnes des groupes historiquement marginalisés sont celles qui, en raison de discriminations systémiques, rencontrent des obstacles les privant d'un accès équitable aux ressources nécessaires pour une pleine participation à la société. Ces discriminations peuvent être basées sur des facteurs tels que la culture, le sexe, le genre, les capacités, l'âge, la religion, le statut socioéconomique, la classe sociale et le lieu géographique, entraînant des obstacles pour accéder aux opportunités et services.

Quelques statistiques sur la présence des femmes dans les organisations au Québec

30 %	• Policières
25%	• Dans les STIM • Entrepreneures
23,6%	• Mairesses
20,6%	• Femmes CA entreprises privées
18,8%	• Avocates associées
15%	• Professeures STIM
5,3%	• Cheffes de direction de sociétés d'État
4%	• Pompières

Sources : Osler (2022) Pratiques de divulgation en matière de diversité; Portrait des Québécoises, Édition 2023, Pouvoir et influence - Conseil du Statut de la femme; BRIÈRE, S (sous la direction) (2019) *Femmes dans des professions traditionnellement masculines*, Québec, Presses de l'Université Laval, 245p.; Archambault, (2024) Journal de Montréal, (en ligne).

Source: Formation Genre et intersectionnalité, Projet de recherche Biais inconscients et comportements inclusifs, Isabelle Auclair, Lorena Suelves Ezquerro, 2024

Les femmes

Les iniquités salariales chez les femmes médecins

REVENUS ANNUELS EN MÉDECINE

Revenu moyen des hommes et des femmes médecins en 2023

Recherche par mot-clé

SPÉCIALITÉ	FEMMES	HOMMES	ÉCART
Omnipraticiens	255 742 $	316 865 $	+61 123 $
Allergologues	308 530 $	407 453 $	+98 923 $
Anatomopathologistes	441 714 $	486 432 $	+44 718 $
Anesthésistes	432 368 $	509 365 $	+76 997 $
Biochimie médicale	324 235 $	345 904 $	+21 669 $
Cardiologues	458 797 $	604 626 $	+145 829 $
Chirurgiens cardiovasculaires	411 237 $	515 424 $	+104 187 $
Chirurgiens généraux	452 013 $	540 878 $	+88 865 $
Orthopédistes	402 520 $	472 938 $	+70 418 $

SOURCE : RAMQ

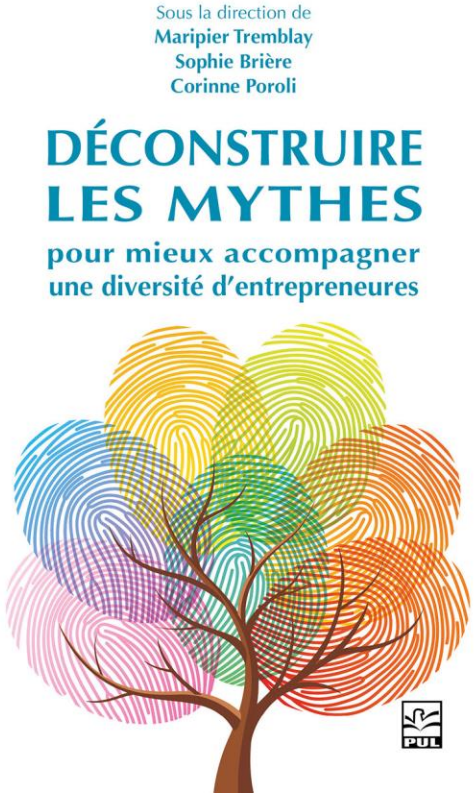
NDLR: Les revenus comprennent tous les types de rémunérations. Certains montants compensatoires (cabinet, déplacements, formations) ont été soustraits des revenus.

La jeunesse noire au Québec

- 66% disent avoir été victimes d’un traitement injuste dans leur interaction en santé, éducation ou justice
- 83% disent avoir subi de la discrimination liée à leur identité
- 44% bénéficient d’un soutien financier pour leurs études
- 78% disent s’engager à au moins une organisation

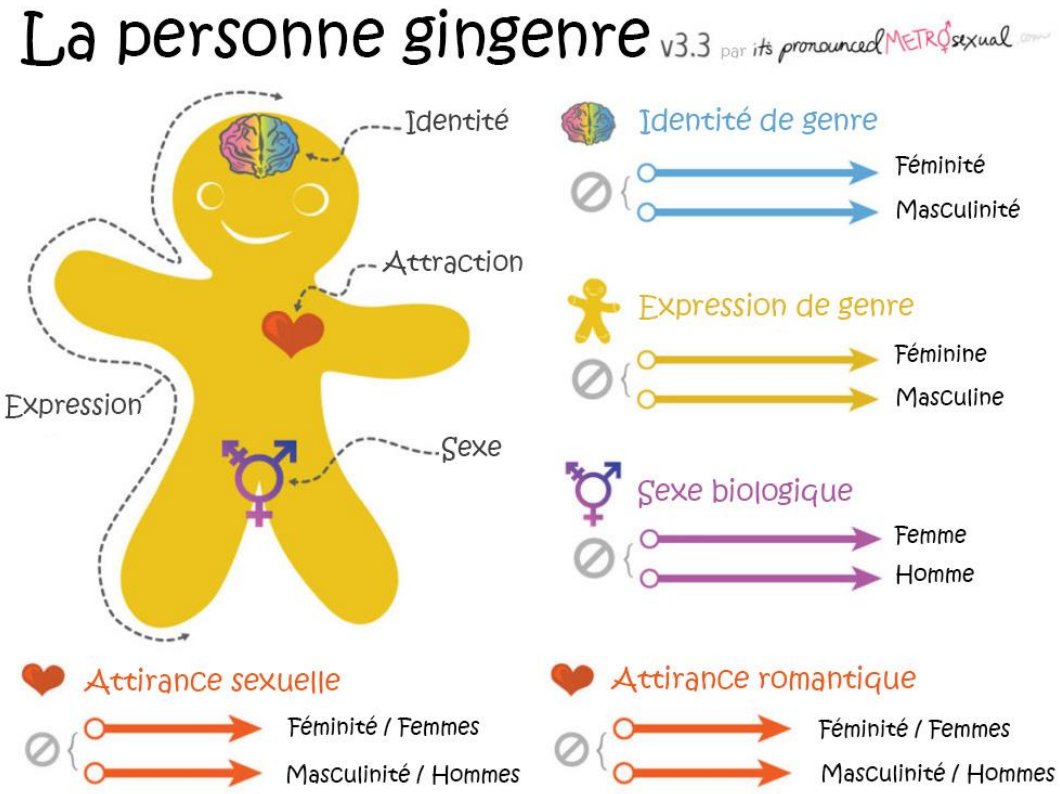
Source:, Colpron, S. Ferah, M.être jeune et noir au Québec, La Presse, 13 avril 2025

Diversité de personnes entrepreneures



https://www.kiwili.com/fr/Blog/post/organismes-et-aides-pour-entrepreneur-senior/

La diversité sexuelle et pluralité des genres



Source: Aide Canada: https://aidecanada.ca/fr/resources/apprendre/éducation/LGBTQ2S

Biais inconscients

Accès libre
https://www.pulaval.com/livres/biais-inconscients-et-comportements-inclusifs-dans-les-organisations

RK

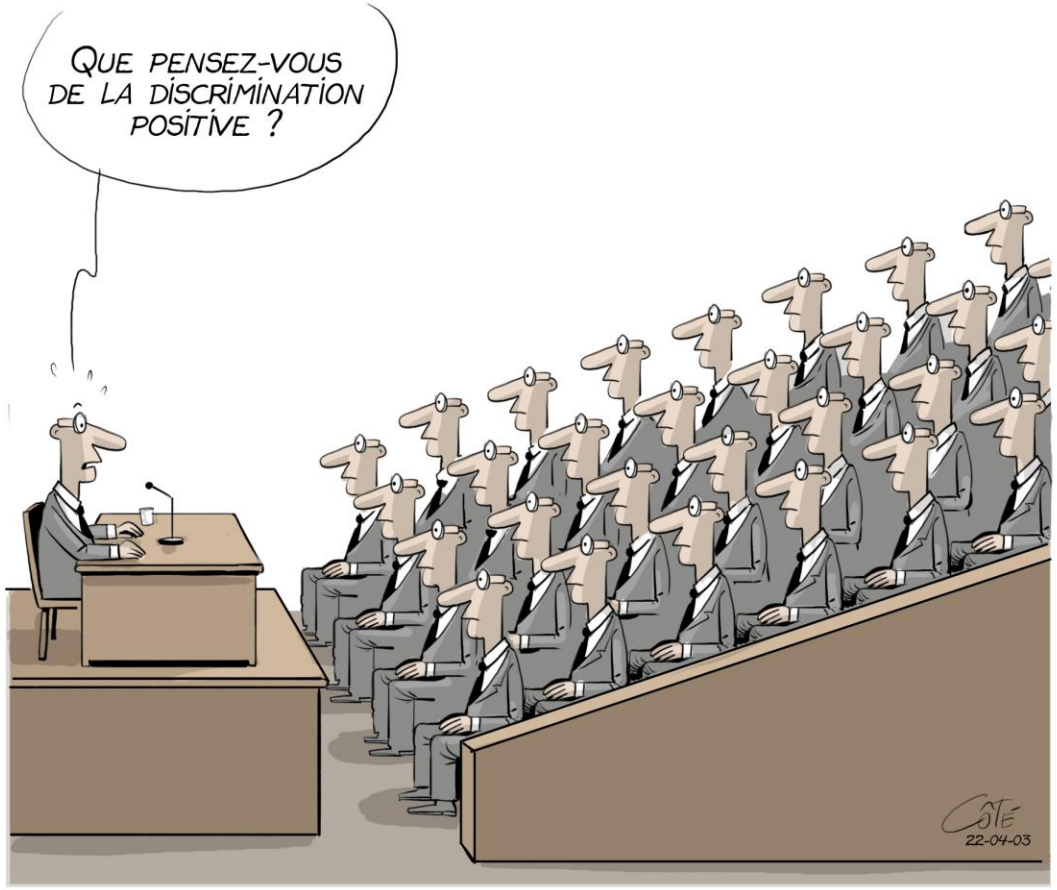
Biais inconscients?

Traduction: Les conversations sur la diversité et l'inclusion et la culture de changement ne sont pas incompatibles à notre soif pour l'excellence. Je compte sur mes leaders seniors pour promouvoir le changement. La diversité nous rend plus forts, l'inclusion améliore notre institution. Nous sommes forts ensemble- ArtMcD

Biais de confirmation

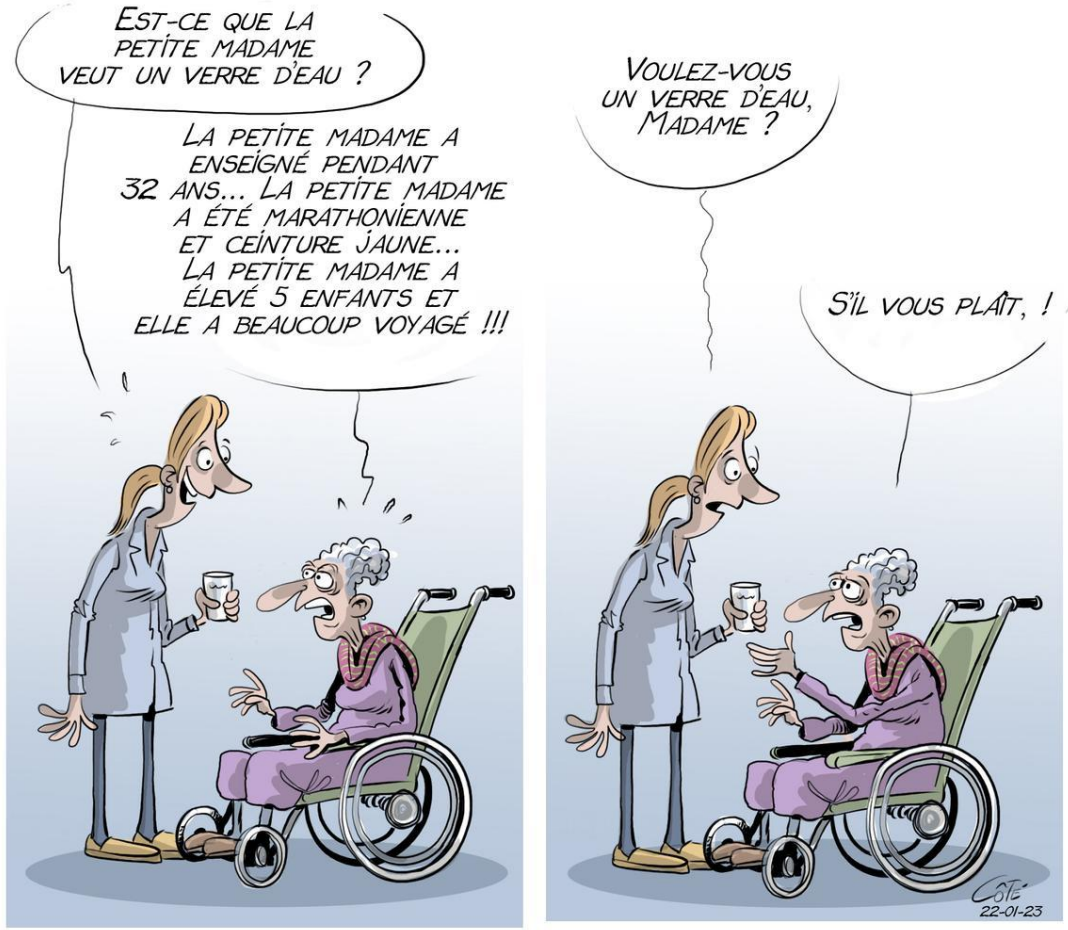
BP

Biais inconscients?



Biais de similarité

Biais inconscients?

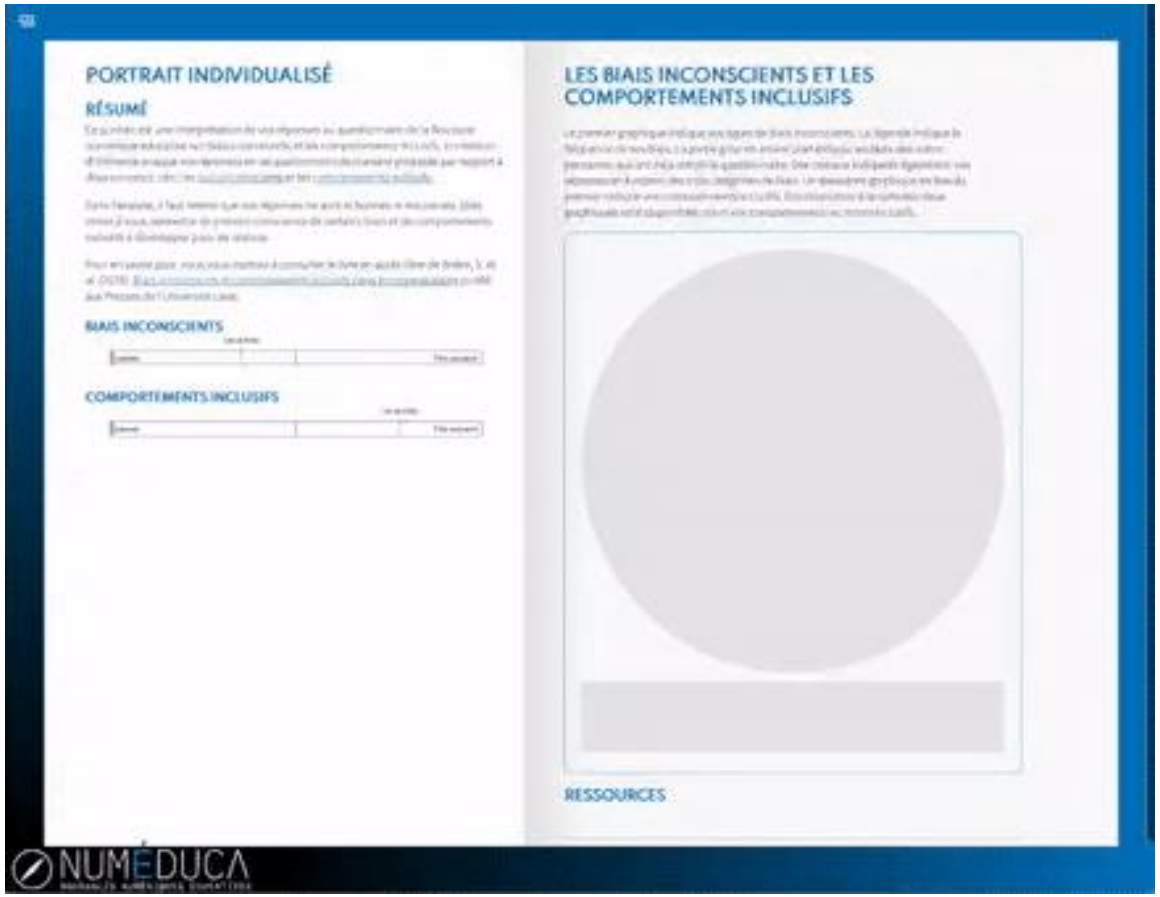


Biais âgistes

Biais âgistes

- Attitudes, politiques ou pratiques qui perpétuent des croyances stéréotypées selon les groupes d'âge et les générations.
- Attitude condescendante et paternaliste comme le fait de parler et de décider à leur place, sans les consulter ou en faisant fi de leurs points de vue.
- Stéréotypes et de discriminations dans le recrutement, la formation, la rétention et la promotion des personnes ainées.
- Utilisation des technologiques: par exemple: « des employeurs ont déclaré avoir recours à des publicités sur Internet pour limiter l'accès des travailleurs âgés aux postes vacants, croyant que ces travailleurs âgés n'utilisent pas ou peu Internet dans leur recherche d'emploi » (Université McMaster, 2019).
- L'âgisme est un enjeu central et intimement lié à l'hégémonie de la culture capitaliste (productivité) et au système colonial (place des personnes ainées) et diffère selon les pays.

Boussole sur les biais inconscients et comportements inclusifs

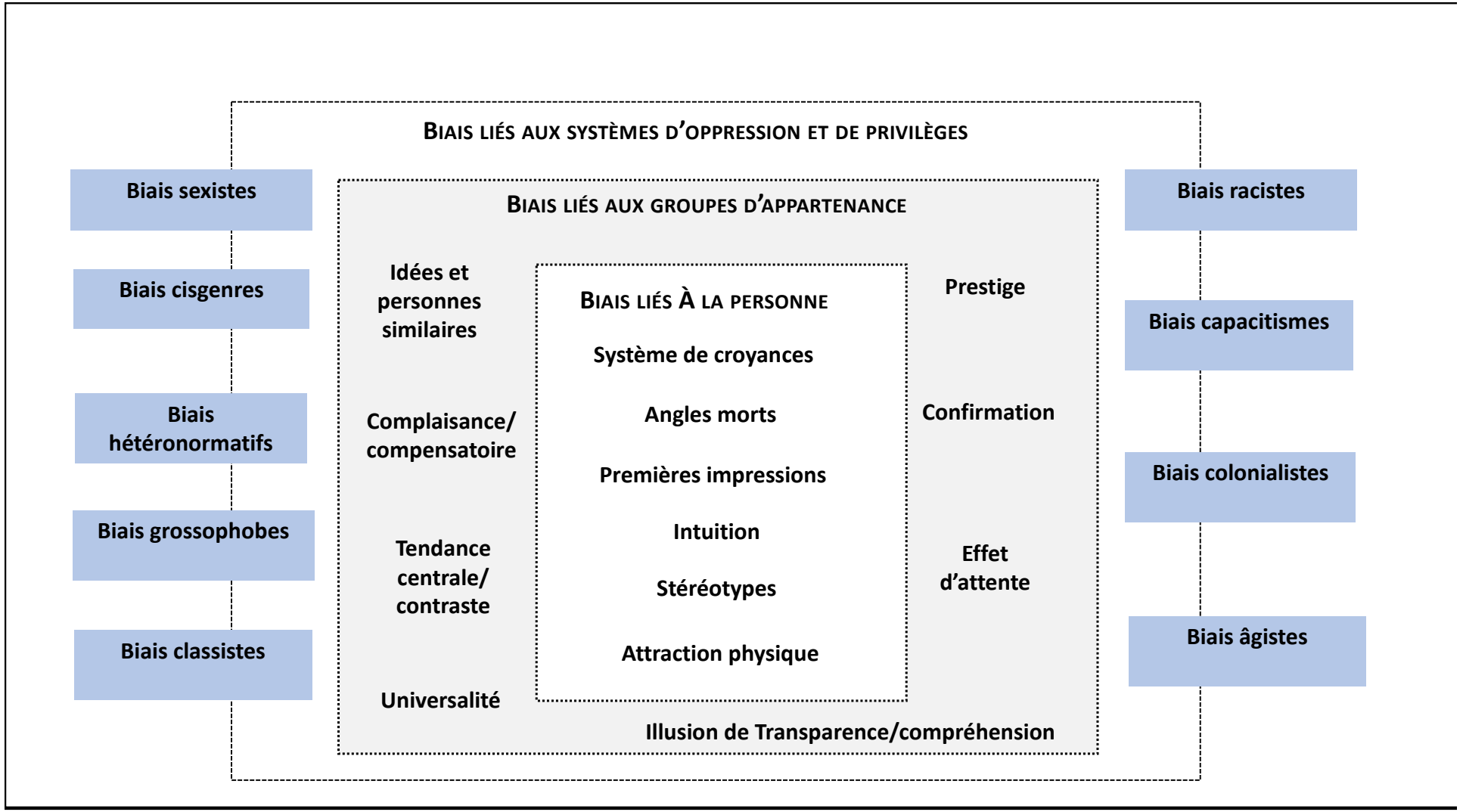


https://numedu.ca/fr/boussoles/questionnaire/register/864d13e8-a0cf-474f-acaa-6b9856172aac/

UQÀM

vidéo de présentation de la Boussole

Biais inconscients: typologie



Communiquer de façon inclusive

Anticiper l'appréhension et rétention d'information particulièrement des GHM

Créer des espaces sécuritaires de discussion (écoute active, non jugement, apprentissage, réflexion, etc.)

Utiliser un langage inclusif

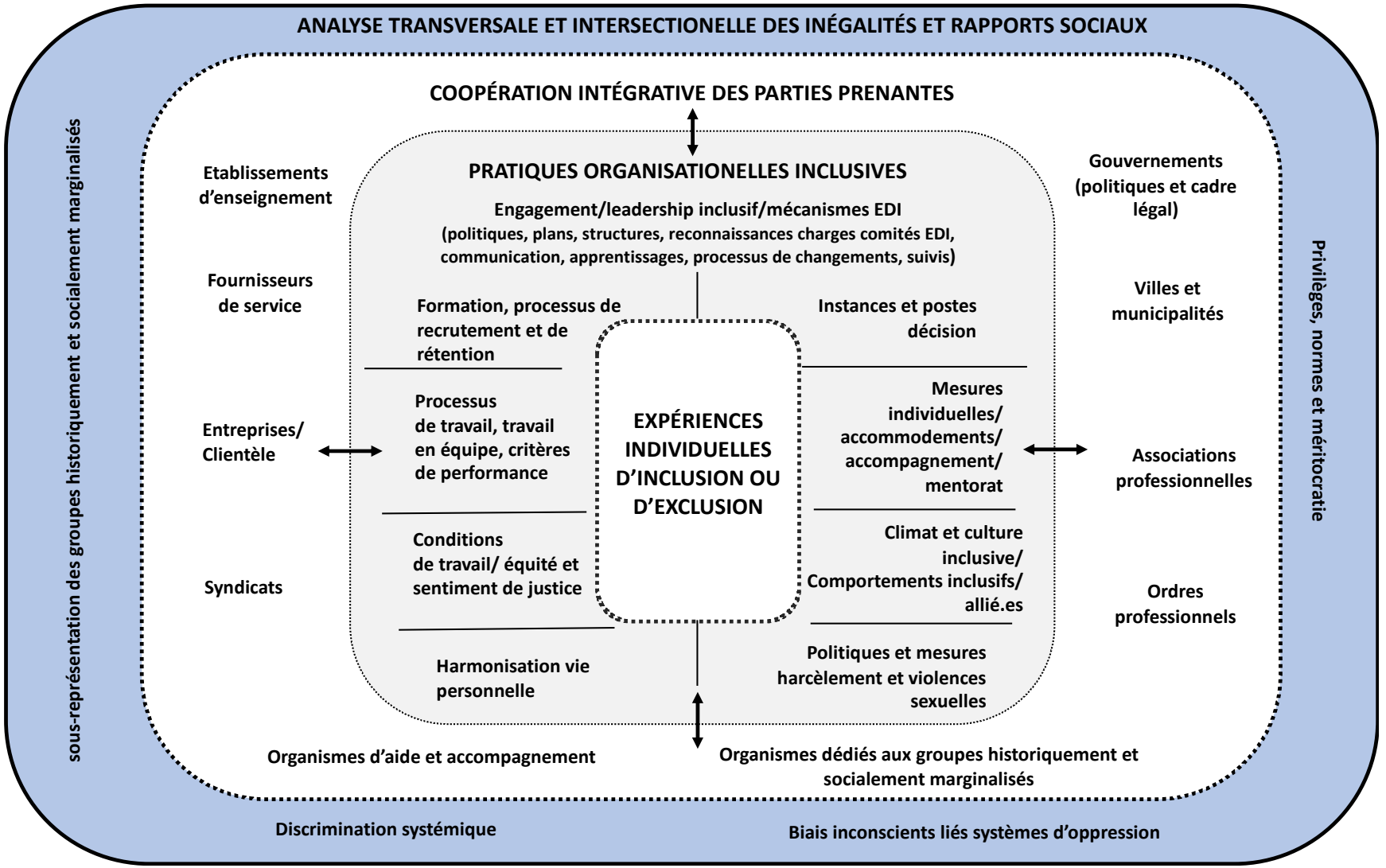
Organiser des évènements et rencontres inclusives (heure, lieu, accessibilité)

Avoir des stratégies numériques inclusives (publics, contenu diversifié, accessibilité, respect)

Avoir une stratégie de communication authentique (images, choix des médias, coalitions organisations sur les différents groupes, rédaction épicène, etc.)

Bush, L. Lindsey, K. (2025). Diversity, Equity, and Inclusion in Strategic Communications; Becoming Culturally Proficient Communicators, Taylors &Francis, 180 p; Edmondson, A.C, Besieux, T. (2021). Reflections: Voice and Silence in Workplace Conversations, Journal of Change Management, 21, 3, 269-286.

Agir: organisation inclusive



Brière, S., Beguerie-Goddaert, C. Stockless, A. (sous-presse). L'organisation inclusive : pratiques, résistances et processus de changement, Question (s) de management.

Références intersectionnalité

- Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, https://www.youtube.com/watch?v=LY_39mLmqDw
- Auclair, I. et St-Georges, J. (2021). *MNG-3111 et MNG-6054 : Diversité et équité en milieu de travail*. Université Laval. https://www4.fsa.ulaval.ca/cours/ MNG-6054/ (consulté en février 2022).
- Auclair, I. (2017). L'analyse intersectionnelle du continuum des violences en situation de refuge : les discriminations en emploi. *Recherches féministes*, *30*(2), 217-234.
- Bilge, S. (2010). De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe. *L'Homme et la Société,* 2, 43-64.
- Auclair, I, St-George, Brière, S. Keyser Verreault, A, Les biais inconscients dans un contexte d'équité, de diversité et d'inclusion, dans S. Brière, Sous la direction de, *Biais inconscients et comportements inclusifs dans les organisations*, sous Presses de l'Université Laval
- Brière, S. Sous la direction de, *Biais inconscients et comportements inclusifs dans les organisations*, sous Presses de l'Université Laval
- Cho, S., Crenshaw, K. W. et McCall, L. (2013). Toward a Field of Intersectionality Studies : Theory, Applications, and Praxis. *Signs : Journal of Women in Culture and Society*, *38*(4), 785-810.
- Collins, P. H. et Bilge, S. (2020). *Intersectionality*. Hoboken Wiley.
- Crenshaw, K. (1990). Mapping the Margins : Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stan. L. Rev.*, *43*, 1241.
- Mestiri, S. (2021). *Élucider l'intersectionnalité : les raisons du féminisme noir.* VRIN : Problèmes et controverses.