



Aide-mémoire : Équité, diversité et inclusion dans la fonction publique

Cette publication a été réalisée par la Direction de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et produite par la Direction des communications du ministère du Conseil exécutif et du Secrétariat du Conseil du trésor.

Vous pouvez obtenir de l'information au sujet du Conseil du trésor et de son secrétariat en vous adressant à la Direction des communications ou en consultant son site Web.

Direction des communications
Secrétariat du Conseil du trésor
875, Grande Allée Est
2^e étage, secteur 800
Québec (Québec) G1R 5R8
Téléphone : 418 643-1529
Sans frais : 1 866 552-5158
communication@sct.gouv.qc.ca
www.tresor.gouv.qc.ca

TABLE DES MATIÈRES

POURQUOI L'EDI EST-ELLE IMPORTANTE?	1
QUELQUES AVANTAGES DE L'EDI	1
L'EDI : UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE!	1
QUELQUES DÉFINITIONS.....	2

POURQUOI L'EDI EST-ELLE IMPORTANTE?

On constate de plus en plus que notre société est diversifiée, que ce soit par les cultures, les origines, les orientations sexuelles, l'âge ou les capacités différentes des gens qui la composent. Il est donc important de créer des milieux de travail sains et psychologiquement sécuritaires pour l'ensemble du personnel en tenant compte de ces différences. Par ailleurs, afin de réaliser adéquatement sa mission, la fonction publique a le devoir de bien comprendre les besoins et les préoccupations de l'ensemble de la population québécoise. En ce sens, la constitution d'un milieu de travail diversifié et l'adoption de pratiques équitables et inclusives autant pour le personnel que pour la clientèle sont indispensables. Finalement, bénéficier de perspectives variées à l'interne permet d'offrir des services de qualité qui répondent davantage aux besoins des citoyennes et citoyens.

QUELQUES AVANTAGES DE L'EDI

- Accroître l'efficacité des équipes de travail
- Créer un climat de travail mobilisant
- Bénéficier d'un plus grand bassin de talents
- Prévenir l'apparition de situations difficiles

L'EDI : UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE!

Chaque personne a une responsabilité en matière d'EDI. Ainsi, afin d'encourager l'ensemble du personnel à adopter des comportements qui rendront les milieux de travail plus équitables et inclusifs, le Secrétariat du Conseil du trésor a préparé une formation sous forme de capsules animées.

Pour la visionner, c'est par ici : [Découvrir la diversité et l'inclusion](#)

Pour obtenir plus d'information, vous pouvez également visiter notre page [Équité, diversité et inclusion dans la fonction publique](#)

QUELQUES DÉFINITIONS

- **Équité** : L'équité est un principe qui consiste à tenir compte des expériences uniques des personnes pour leur assurer un traitement juste ainsi que l'accès aux ressources dont elles ont besoin pour donner leur plein potentiel.

L'équité est synonyme de justice. Ce principe permet d'aller plus loin que l'égalité. En effet, l'égalité ne s'avère pas toujours juste, car ce qui est bon pour une personne ne l'est pas toujours pour une autre. Par exemple, l'équité en milieu de travail pourrait impliquer d'adapter une capsule de formation à la condition d'une personne malentendante en y ajoutant des sous-titres. Créer un climat de travail mobilisant.

- **Diversité** : La diversité se définit par la présence et la reconnaissance des diverses caractéristiques des personnes qui composent un groupe. Ces différences peuvent porter sur des marqueurs identitaires tels que la culture, l'ethnicité, la religion, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'apparence, l'âge, la langue, la scolarité, les capacités, le statut familial et le statut socioéconomique.
- **Inclusion** : L'inclusion consiste en la mise en place d'actions, de mesures et de pratiques qui permettent à toute personne de développer un sentiment de sécurité et d'appartenance. L'inclusion est possible grâce à l'effort collectif continu pour créer un environnement sain où les différentes caractéristiques des personnes sont valorisées.

Au point de vue organisationnel, l'inclusion vise à éliminer les obstacles à travers la transformation des milieux plutôt qu'à outiller les individus eux-mêmes pour contrer ces obstacles. Par exemple, mettre des sous-titres aux capsules de formation plutôt que de répondre à des demandes d'adaptation individuelles et simplifier le langage utilisé dans les communications pour faciliter la compréhension de tout le monde seraient des pratiques inclusives qui éliminent les obstacles à la source.

- **Discrimination** : La discrimination est une distinction, une exclusion ou une préférence qui a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne fondée sur un des motifs interdits par la Charte des droits et libertés de la personne. Ces motifs sont la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

La discrimination peut prendre plusieurs formes qui vont des simples commentaires jusqu'au refus de permettre d'exercer certaines activités. Par exemple, éviter d'embaucher une personne en raison de son identité de genre ou de son âge est une pratique discriminatoire.

