

LES PRATIQUES EN ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION D'ORGANISMES COMMUNAUTAIRES PASSÉES EN REVUE : LES OBSERVATIONS D'UNE ÉTUDE D'UNE DURÉE D'UN AN

OTTAWA (Ontario), le vendredi 24 mai 2024 — Des chercheurs de l'Université Saint-Paul viennent de publier le rapport d'un projet de recherche d'un an examinant la mise en œuvre des pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) d'organismes d'accueil des personnes immigrantes en Ontario.

Menée en partenariat avec le National Newcomer Navigator Network (N4), l'étude a été dirigée par le chercheur principal, le Dr Michaël Séguin, directeur de l'École de leadership, écologie et équité, et par la co-chercheuse, le Dr Bianca Briciu, professeur adjoint à l'École de leadership, écologie et équité.

Le rapport qui en a résulté – [*Feeling Like an Insider or Just a Means to an End? Equity and Inclusion Through the Lens of Immigrant Frontline Workers in the Ontario Settlement Sector*](#) (Se sentir comme un initié ou juste un moyen de parvenir à ses fins ? Équité et inclusion à travers le prisme des travailleurs immigrés de première ligne dans le secteur de l'établissement en Ontario) – peint une image nuancée des pratiques d'EDI sur le terrain. Malgré des initiatives concertées en matière d'EDI en milieu de travail, les chercheurs ont observé un écart évident entre les employés racialisés et non racisés.

« Lorsque nous nous sommes entretenus avec des employés racisés, la plupart d'entre eux ont déclaré que leur organisation avait réussi à créer un environnement accueillant où les individus sont libres d'être ce qu'ils sont, » a déclaré M. Séguin. « Cependant, cet environnement accueillant ne se traduit pas toujours en termes de partage du pouvoir ou de capacité à participer pleinement à la prise de décision au sein de l'organisation. En d'autres termes, les gens peuvent être eux-mêmes, mais seulement jusqu'à un certain point. »

À plusieurs égards, le rapport décrit les problèmes d'équité méconnus auxquels sont confrontés les employés racisés dans le secteur de l'établissement. Non seulement il valide les perceptions de ces employés, mais il offre également aux dirigeants des organismes d'établissement la possibilité d'apporter des changements positifs.

« Ce rapport a donné aux responsables de ces organisations l'occasion de se livrer à une auto-réflexion et de dresser un tableau plus nuancé de l'EDI dans le secteur, » a expliqué Mme Briciu. « Il permet à celles et ceux qui occupent des

postes de direction de mieux comprendre les obstacles à une véritable équité et à l'inclusion sur leur propre lieu de travail et parmi leurs collègues. »

C'est précisément sur la levée de ces obstacles que l'équipe de recherche a l'intention de se concentrer dans la deuxième phase de ses travaux. Cette phase – qui est actuellement en préparation – se concentrera sur le leadership organisationnel. Par le biais de conversations et d'ateliers avec des cadres et des travailleurs de première ligne, le projet orienté vers l'action visera à favoriser des environnements de travail plus inclusifs.

À propos de l'étude et des ressources complémentaires

Cette étude a été financée en grande partie par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) dans le cadre du programme de subventions de développement de partenariats d'une durée d'un an. Pour l'annonce originale, veuillez [cliquer ici](#).

Pour lire l'intégralité de l'étude *Feeling Like an Insider or Just a Means to an End ? Equity and Inclusion Through the Lens of Immigrant Frontline Workers in the Ontario Settlement Sector*, veuillez [cliquer ici](#). Veuillez noter que le rapport n'est actuellement disponible qu'en anglais.

N4 a également organisé un webinaire avec les chercheurs pour discuter de leurs conclusions. Pour visionner l'enregistrement de cette présentation, veuillez [cliquer ici](#). Cet enregistrement n'est disponible qu'en anglais.

Pour de plus amples renseignements :

Julie Bourassa
Agente de communication, Université Saint-Paul
613.236.1393 x 2310
jbouassa@ustpaul.ca