

Conception inclusive :

Questions clés à se poser lorsqu'on supervise une équipe

Je suis superviseur, superviseure ou gestionnaire

Dans votre travail, il est important que vous ayez pleinement conscience de la réalité que vivent les utilisatrices et utilisateurs de vos produits et services. L'inclusivité est un aspect qui devrait être pris en compte et intégré tout au long du processus de travail. De quelle manière la perspective de l'inclusion peut-elle améliorer la façon dont vous abordez votre travail de supervision et de gestion? Avez-vous conscience de vos propres biais et de la façon dont ils peuvent influencer sur votre mentorat et votre leadership?

Commencez par penser aux façons d'aider et de responsabiliser votre équipe dans son travail. Prenez le temps d'examiner le contenu des deux autres outils de travail:

- Je conçois des politiques, des programmes ou d'autres initiatives
- Je mets en œuvre des politiques, des programmes ou d'autres initiatives internes ou externes

Voici quelques questions clés qui s'appliquent au travail de supervision ou de gestion auxquelles vous devriez réfléchir.

Développer le réflexe de l'inclusion



Vous devez développer et exercer votre « réflexe d'inclusion » afin que l'inclusion et le sentiment d'appartenance deviennent prioritaires, même lorsque vous subissez beaucoup de pression. C'est un peu comme apprendre à faire du vélo. Au début, il faut penser à chaque étape, soit apprendre à monter sur le vélo, à tenir le guidon et à garder l'équilibre lorsqu'on commence à pédaler. Toutefois, une fois la mémoire musculaire acquise, on peut suivre toutes ces étapes sans y penser, même quand il faut le faire rapidement. C'est la même chose pour l'inclusion : vous devez en développer le réflexe de manière à tenir compte de tous les éléments nécessaires, même lorsque vous devez travailler rapidement.



Examiner de près son équipe



Votre équipe est-elle diversifiée en ce qui concerne les facteurs identitaires et les perspectives? Indiquez votre réponse dans l'espace ci-dessous.

Comment établissez-vous une culture d'inclusion? Indiquez votre réponse dans l'espace ci-dessous.

Remettre ses hypothèses en question



Quels pourraient être certains des obstacles qui empêchent des personnes de faire partie de votre équipe ou d'accéder à des postes en particulier? Par exemple, y a-t-il des obstacles à surmonter pour les personnes en situation de handicap? Avez-vous, de manière intentionnelle, fait l'acquisition des biens et des services les plus accessibles possibles? Indiquez votre réponse dans l'espace ci-dessous.

Comment pouvez-vous éliminer ces obstacles et créer une organisation plus représentative qui adopte une culture d'inclusion? Indiquez votre réponse dans l'espace ci-dessous.

Renforcer l'inclusivité quand et là où cela est possible



Il est possible que vous fassiez des suppositions concernant la façon dont le travail doit être fait. Ne vous limitez pas aux personnes qui effectuent déjà le travail et consultez des gens qui occupent des emplois semblables et qui présentent des facteurs intersectionnels variés.

Devriez-vous envisager des stratégies de recrutement pour attirer une diversité de membres dans votre équipe? Les obstacles possibles à la participation entière et égale d'une personne peuvent être physiques, techniques et liés aux attitudes. Ils peuvent comprendre des aspects touchant la sécurité, la situation financière, les obligations familiales, les obligations professionnelles, les contraintes juridiques, la religion ou la morale, ainsi que des vulnérabilités systémiques, structurelles et historiques (par exemple celles auxquelles sont confrontées les personnes en situation de handicap, les femmes autochtones, les personnes réfugiées et les personnes 2SLGBTQI+), etc. Disposez-vous des ressources permettant de répondre à ces besoins et d'éliminer les obstacles? Si ce n'est pas le cas, comment vous y prendrez-vous pour les obtenir? Indiquez votre réponse dans l'espace ci-dessous.

N'oubliez pas que des facteurs identitaires peuvent se recouper pour produire des effets différents sur différentes personnes. Pour obtenir des exemples, consultez [L'ACS Plus appliquée à la prévention et au traitement des commotions cérébrales](#) et [Le changement climatique touche-t-il tout le monde de la même façon?](#)

Cerner ses lacunes en matière d'apprentissage



Le présent outil de travail vous a-t-il permis de cerner des lacunes dans vos connaissances, vos compétences ou vos attitudes? Indiquez votre réponse dans l'espace ci-dessous. Répondez de manière précise; établissez une liste que vous pourrez montrer à votre supérieur ou supérieure pour discuter de vos besoins en apprentissage.

Cerner les lacunes des membres de son équipe en matière d'apprentissage



Qu'en est-il des membres de votre équipe? Quelles sont leurs lacunes sur les plans des connaissances, des compétences ou des attitudes? Indiquez votre réponse dans l'espace ci-dessous. Répondez de manière précise; établissez une liste que vous pourrez montrer aux membres de votre équipe pour discuter de leurs besoins en apprentissage.

Ressources supplémentaires



- [Parcours d'apprentissage sur la diversité, l'équité et l'inclusion pour les cadres](#)
- [Promouvoir des milieux de travail inclusifs](#)