

Med EDI » T3 2021



Nous avons le plaisir de vous présenter le **septième numéro** du « **Med EDI** ». Notre objectif est de sensibiliser les gens à l'importance de travailler dans un environnement équitable, diversifié et inclusif, et de permettre à chacun d'entre nous d'en comprendre les avantages d'un point de vue à la fois professionnel et personnel. En nous enrichissant nous-mêmes, la Faculté prend elle aussi de l'ampleur. Dans ce numéro trimestriel, nous mettons l'accent sur la **diversité cognitive**. Nous avons hâte de vous entendre! Communiquez avec nous en écrivant à amessage@uottawa.ca tandis que nous mettons au point cette nouvelle plateforme.

Que signifient les termes **équité**, **diversité** et **inclusion**?

L'**équité** désigne le traitement juste et respectueux de toutes les personnes. Cela implique de faire tout son possible pour reconnaître et éliminer les préjugés, les stéréotypes ou les contraintes injustes.

La **diversité** en milieu de travail est la représentation au sein de nos équipes de personnes ayant des pensées, des compétences, des visions du monde et des expériences diverses. L'**inclusion** consiste à s'assurer que les gens sont acceptés tels qu'ils sont, appréciés pour ce qu'ils apportent et que leurs différences sont reconnues comme une valeur ajoutée. La diversité sans inclusion ne vaut rien. Sans inclusion, la diversité n'a aucune valeur. On peut disposer de la main-d'œuvre la plus diversifiée sans pour autant disposer des politiques ou des pratiques permettant à chacun d'être inclus, ou sans avoir les moyens de permettre à tous les employés d'évoluer à tous les niveaux de l'organisation.



Qu'est-ce que la diversité cognitive?

Quand on parle de diversité, on pense généralement au type de diversité que l'on peut facilement voir, ou, du moins, que l'on peut facilement reconnaître. Sur les lieux de travail modernes, on s'efforce d'accroître la diversité des races, des origines ethniques, des orientations sexuelles, des genres et des âges. Les employeurs veulent créer des équipes dynamiques et créatives qui reflètent mieux la diversité des personnes que leurs produits et services s'efforcent d'atteindre.

Cependant, il existe un autre type de diversité auquel les employeurs devraient prêter attention, à savoir la diversité cognitive.

Qu'est-ce que la diversité cognitive? La « diversité cognitive » fait référence à la grande variété des façons dont les individus pensent et résolvent les problèmes. On peut également utiliser ce terme pour désigner des styles de travail, des styles d'apprentissage, des styles de personnalité, des perspectives, des origines ou même des niveaux cognitifs différents au sein d'un groupe (pour certains employeurs, cela inclut le recrutement d'employés atteints d'autisme ou du syndrome de Down).

La diversité cognitive a tendance à susciter beaucoup moins d'attention que la diversité d'identité, car elle est plus difficile à percevoir et ne nécessite pas d'efforts de conformité obligatoires. Pourtant, la diversité cognitive peut présenter de grands avantages, comme nous allons l'expliquer.



Diversité cognitive : une mobilisation des personnes employées

Un article de Lydia Dishman, publié sur FastCompany et intitulé *Millennials Have A Different Definition Of Diversity And Inclusion* (Les millénariaux ont une définition différente de la diversité et de l'inclusion), cite une étude de Deloitte et de l'organisation Billie Jean King Leadership Initiative (BJKLI) qui a analysé les réponses de 3 726 personnes d'origines diverses sur les thèmes de la diversité et de l'inclusion.

L'étude a montré que les millénariaux (ou la génération Y, c'est-à-dire les personnes nées entre 1981 et 1996), en particulier, appréhendent les concepts de diversité et d'inclusion sous l'angle du travail d'équipe. Pour eux, « l'inclusion » consiste à travailler dans un environnement collaboratif où la contribution et l'expérience de chacun sont valorisées.

Cette vision contraste avec celle des générations plus âgées, qui ont tendance à appréhender la diversité et l'inclusion par le prisme de l'équité, de la justice et des droits civils.

Il faut prêter attention à l'évolution des idées sur la diversité, surtout maintenant que les millénariaux constituent la majorité de la population active. Ces jeunes travailleurs s'attendent à travailler dans un environnement qui encourage tous les types de contributions et d'expériences, y compris les leurs.

La finalité de ce type de travail d'équipe et d'équité des idées, soit dit en passant, profite à tous. Une plus grande diversité cognitive au travail a pour but de favoriser l'innovation et le travail d'équipe, ce qui permet d'obtenir de meilleurs résultats dans de meilleurs délais au profit de chacune et de chacun.

UNE GRANDE DIVERSITÉ BÉNÉFIQUE AU SEIN D'UN GROUPE DE TRAVAIL

Lorsque différentes manières de traiter un problème sont exposées au cours d'une réflexion collective, il y a une plus grande richesse d'avis et de solutions. La diversité cognitive et comportementale peut largement améliorer les performances du groupe.



Diversité cognitive : une résolution des problèmes plus efficace

Dans l'article de la Harvard Business Review intitulé *Teams Solve Problems Faster When They're More Cognitively Diverse* (Les équipes résolvent les problèmes plus rapidement lorsqu'elles sont plus diversifiées sur le plan cognitif), rédigé par Alison Reynolds et David Lewis, les chercheurs décrivent la tendance intéressante qui se dégageait au fil des ans de leurs travaux, après avoir observé des groupes travailler ensemble pour relever des défis nouveaux et complexes.

Alison Reynolds et David Lewis ont finalement conclu que les équipes qui coopéraient de manière efficace étaient celles qui présentaient une plus grande diversité dans leur façon d'aborder la résolution des problèmes.

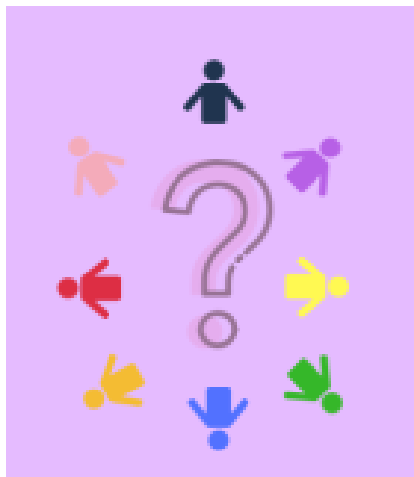
Les chercheurs ont mesuré la diversité des groupes en fonction de la façon dont ils « s'engagent et réagissent au changement » [traduction] et ont demandé à ces groupes de réaliser des exercices qui « exigent du groupe qu'il formule et exécute une stratégie pour atteindre un résultat précis, dans un délai limité » [traduction]. Ils ont constaté que les groupes les moins diversifiés sur le plan cognitif étaient les moins à même de mener à bien la tâche, tandis que les groupes les plus diversifiés sur le plan cognitif arrivaient plus rapidement à bout de celle-ci.

Les chercheurs estiment en fait que cette diversité cognitive est encore plus importante que la diversité identitaire pour prévoir si les équipes travailleront efficacement ensemble.

« Intuitivement, cela a du sens » [traduction], écrivent-ils. « S'attaquer à de nouveaux défis nécessite un équilibre entre la mise en application de nos savoirs et la découverte de ce que nous ignorons et qui pourrait être utile. Cela nécessite également l'application individuelle d'une expertise spécialisée et la capacité de prendre du recul et de regarder la situation dans son ensemble » [traduction].

Cet équilibre est précisément le fruit de la diversité cognitive sur le lieu de travail.

Diversité cognitive : venir à bout de la « pensée de groupe »



En plus d'aider les équipes à résoudre les problèmes plus rapidement et plus efficacement, la diversité cognitive permet d'éviter les effets secondaires graves et qui empêchent l'innovation, dont l'absence de diversité cognitive est responsable.

En effet, lorsque tous les membres de l'équipe ont tendance à penser de la même manière et à aborder les problèmes avec les mêmes outils mentaux, cela tend à créer une véritable chambre d'écho.

En tant qu'êtres humains, nous sommes déjà conçus pour reconnaître et renforcer les idées les plus similaires aux nôtres, et rejeter les idées contradictoires. C'est un exemple de biais cognitif, et cela se produit de manière inconsciente. Ainsi, si aucune personne n'est présente pour émettre des objections ou simplement présenter d'autres façons d'aborder un problème, cette tendance à la pensée de groupe se renforce davantage.

Il existe également d'autres tendances naturelles à la pensée de groupe dans les entreprises et les organisations. Ainsi, même si une personne peut instinctivement aborder un problème différemment de ses pairs ou avoir un point de vue contradictoire, nombreuses sont les personnes qui se taisent et acceptent le statu quo afin de faire avancer leur carrière. Dans certains cas, cette incitation au conformisme peut même être inconsciente.

Cette tendance au conformisme sera particulièrement prononcée si les employés ont compris, par les paroles et les actes des dirigeants, que le conflit et le désaccord ne sont pas tolérés.

Cela peut être très dommageable, dans la mesure où un différend respectueux permet à votre entreprise ou organisation de rester innovante et à la pointe du progrès.

« Que se passe-t-il dans une entreprise qui pense en groupe quand une innovation majeure fait son apparition, comme le mobile ou le numérique? Une personne dira « Pffft, c'est une mode » et tout le monde sera de cet avis. Il n'y a pas de diversité cognitive » [traduction]. Ted Bauer

Diversité cognitive : les prochaines étapes

Le renforcement de la diversité cognitive de votre équipe peut s'avérer plus compliqué que de celle de la diversité démographique (bien que cela aussi puisse être un processus compliqué qui nécessite des années d'efforts).

Vous pouvez évidemment essayer de recruter et d'embaucher des personnes qui contribuent à la diversité cognitive. Mais vous pouvez également essayer de faire émerger la diversité cognitive qui se cache peut-être déjà dans votre équipe.

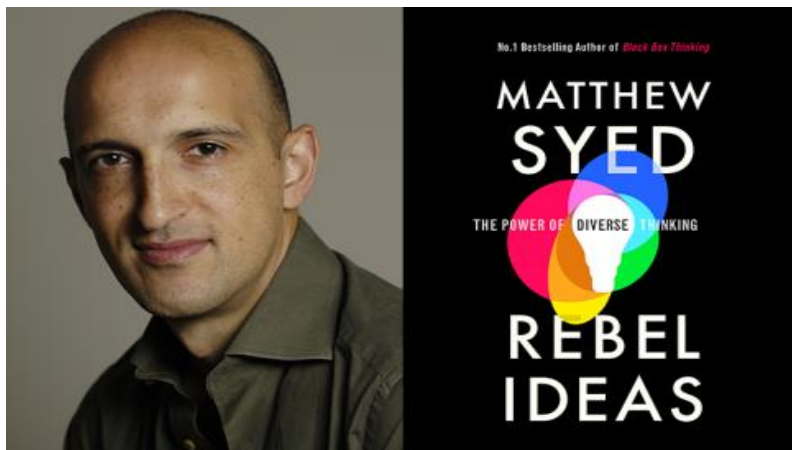
Pour cela, il faut permettre une culture d'entreprise où les points de vue contradictoires sont accueillis et écoutés avec respect. Les dirigeants doivent rechercher activement les employés qui ne sont pas d'accord avec eux et valoriser leurs contributions.

Cet état d'esprit va à l'encontre de certaines stratégies de gestion traditionnelles et peut-être même de la nature humaine. Mais si vous ne faites pas un effort particulier pour cultiver la diversité cognitive, votre entreprise ou organisation risque de se retrouver à la traîne de ses concurrents et perdre le contact avec les personnes qu'elle essaie de servir.

La transformation de votre culture d'entreprise en une culture où la dissidence et les conflits sains sont bienvenus ne se fera pas du jour au lendemain. Les dirigeants doivent reconnaître l'importance de la diversité cognitive et adhérer pleinement aux efforts visant à l'accroître. Quant aux employés, ils doivent comprendre l'importance d'écouter et de s'excuser, deux des compétences les plus essentielles pour créer un lieu de travail psychologiquement sain.

En adoptant un état d'esprit axé sur la progression et en faisant preuve d'ouverture, on apprend - et surtout, on met en pratique – les moyens appropriés de réagir aux conflits et aux mauvais comportements.

Le livre du trimestre : *Rebel Ideas*



S'il est vrai que l'on trouve partout toutes sortes d'idées, celles qui sont les plus susceptibles de permettre la résolution de problèmes, de transformer des entreprises ou de changer des vies sont souvent difficiles à cerner. Même lorsque nous reconnaissons les bonnes idées, leur application aux problèmes quotidiens – que ce soit sur le lieu de travail, dans nos foyers ou dans nos institutions civiques – peut sembler insurmontable. Selon Matthew Syed, il ne devrait pas en être ainsi.

Dans *Rebel Ideas*, Syed affirme que la matière grise de tout un chacun ne suffit pas. Pour faire face à des problèmes allant du changement climatique au déclin économique, nous devons exploiter le pouvoir de la « diversité cognitive ». S'appuyant sur la psychologie, la génétique et bien d'autres domaines, Syed utilise des scénarios du monde réel, notamment les échecs de la CIA avant le 11 septembre et un désastre de communication au sommet de l'Everest, pour nous faire découvrir le véritable pouvoir de penser différemment.

Rebel Ideas renforcera tout type d'équipe, en plus de fournir des conseils sur la façon dont, en tant qu'individus, nous pouvons faire du potentiel d'une « mentalité différente » un atout capital.

Matthew Syed est l'auteur à succès du Sunday Times qui a publié Black Box Thinking, Bounce ou encore The Greatest. Il rédige une chronique primée dans le Times et anime le podcast de la BBC intitulé Flintoff, Savage and the Ping Pong Guy, qui connaît un succès considérable.

Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

Le gouvernement fédéral a récemment adopté une loi visant à faire du 30 septembre un jour férié fédéral appelé Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. Cette journée est l'occasion pour tous les Canadiens de reconnaître et de commémorer les séquelles des pensionnats indiens.

Le 30 septembre est reconnu depuis de nombreuses années comme la « Journée du chandail orange », une journée pour créer une discussion significative sur les effets des pensionnats indiens et l'héritage qu'ils ont laissé derrière eux. La fin de septembre est la période de l'année au cours de laquelle les enfants autochtones ont été emmenés de chez eux à l'école. Le symbole de la chemise orange a été choisi à la suite d'une réunion d'anciens élèves qui ont fréquenté le pensionnat de la Mission St. Joseph en Colombie-Britannique. Phyllis (Jack) Webstad a raconté son premier jour au pensionnat lorsque sa nouvelle chemise orange, achetée par sa grand-mère, lui a été enlevée alors qu'elle était une fillette de six ans.

Le Centre de recherche et d'éducation en santé autochtone, le Programme autochtone de l'UGME et le Bureau de la planification stratégique et de la mise en œuvre organisent plusieurs activités de sensibilisation en ligne au cours de la semaine du 27 au 30 septembre pour aider chacun à en apprendre davantage sur les séquelles du système des pensionnats indiens et à tenir compte de notre rôle commun dans la réconciliation, en particulier en mettant en œuvre les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation.

Un programme d'activités pour la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation à la Faculté de médecine sera partagé dès qu'il sera disponible.

Pour plus d'informations :

Journée du chandail orange - orangeshirtday.org

Centre national pour la vérité et la réconciliation - <https://nctr.ca/>



Med EDI » T3 2021



Événements à venir : Août 2021

Août | Le mois des aidants

2 Congé civique. Le congé civique du mois d'août est désigné par une variété de noms à travers le Canada et est célébré selon les traditions et l'histoire des municipalités locales. (Canada)

9 Journée internationale des peuples autochtones. Décrétée par l'ONU, cette journée a pour but de promouvoir et de protéger les droits des peuples autochtones du monde entier et de reconnaître leurs réalisations et contributions à l'amélioration des problèmes mondiaux tels que la protection de l'environnement. (International)

10 Muharram. Le premier mois du calendrier islamique. C'est l'un des quatre mois sacrés de l'année au cours desquels toute action guerrière est interdite. Il est considéré comme le deuxième mois le plus sacré, après le Ramadan. (Islam)

12 Journée internationale de la jeunesse (JIJ). Organisée le 12 août, cette journée est l'occasion de célébrer et d'intégrer les voix, les actions et les initiatives des jeunes, ainsi que leur engagement constructif, universel et équitable.

13-15 Obon est une coutume bouddhiste japonaise visant à honorer les esprits des ancêtres. Dans les régions qui suivent le calendrier lunaire, Obon est célébré du 13 au 15 août. (Bouddhiste)

15 L'Assomption de Marie au Ciel (souvent abrégée par le terme Assomption) est, selon les croyances de l'Église catholique et de l'orthodoxie orientale, l'ascension corporelle de la Vierge Marie au Ciel à la fin de sa vie terrestre. (Tradition chrétienne)

15 Fête nationale de l'Acadie. Cette journée vise à célébrer la culture acadienne. (Canada)

17 Journée Marcus Garvey. Journée qui célèbre l'anniversaire de l'homme politique et militant jamaïcain, vénéré par les rastafaris. On attribue à Garvey le lancement du mouvement Back to Africa, qui encourageait les personnes d'origine africaine à retourner sur la terre de leurs ancêtres pendant et après l'esclavage en Amérique du Nord. (Rastafari)

19 Journée mondiale de l'aide humanitaire. Cette journée est dédiée aux humanitaires du monde entier, et vise à mieux faire comprendre au public les activités d'aide humanitaire. (International)

21 Raksha Bandhan. Cette fête hindoue célèbre l'amour, le lien et le devoir qui existent entre frères et sœurs. Elle peut également permettre de célébrer toute relation de type frère-sœur, même pour ceux qui ne sont pas biologiquement apparentés. (Hindou)

23 Journée internationale du souvenir de la traite négrière et de son abolition. Journée désignée par l'UNESCO pour commémorer la traite transatlantique des esclaves. (International)

29 Krishna Janmashtami. Une célébration hindoue de l'anniversaire de la divinité hindoue, Krishna, connue pour avoir donné le message de la Gita, établissant les principes vitaux et directeurs hindous. (Hindou)

Med EDI » T3 2021



Événements à venir : **Septembre 2021**

Septembre | Mois mondial de la sensibilisation à la maladie d'Alzheimer

5 Journée internationale de la charité. Il s'agit d'une journée fixée par les Nations unies pour promouvoir les efforts de charité déployés pour réduire la pauvreté dans le monde.

6 Fête du travail. Cette journée célèbre les réalisations des travailleurs et plaide pour leurs droits et privilèges.

6-8 Rosh Hashanah. Cette journée célèbre la création du premier homme et de la première femme, et le premier jour du nouvel an juif. (Judaïsme)

8 Journée internationale de l'alphabétisation. Journée destinée à sensibiliser le public aux problèmes d'alphabétisation dans le monde et à l'inciter à agir en ce sens. (International)

10 Ganesh Chaturthi. Cette fête hindoue commémore l'anniversaire du Seigneur Ganesh. (Hindou)

10 Journée mondiale de la prévention du suicide. La Journée mondiale de prévention du suicide est observée le 10 septembre de chaque année afin de promouvoir une action mondiale pour prévenir les cas de suicide. Divers événements et activités sont organisés à cette occasion afin de sensibiliser le public au fait que le suicide est une cause majeure de décès prématuré qui peut être évitée.

15-16 Yom Kippour. Jour juif du Grand Pardon, qui comprend un jeûne de 25 heures au cours duquel les gens s'abstiennent de travailler, de manger et de boire. On assiste également à des services à la synagogue pour célébrer ce jour sacré. (Judaïsme)

20-26 Semaine internationale des sourds. Célébrée chaque année dans le monde entier pendant l'avant-dernière semaine complète de septembre depuis 2009.

20-27 Souccot. Communément appelée « Fête des Tabernacles » ou « Chag HaAsif », Souccot est une fête biblique juive célébrée le 15^e jour du septième mois, Tishrei (entre fin septembre et fin octobre). (Judaïsme)

21 Journée internationale de la paix. Il s'agit d'une journée visant à reconnaître les efforts de ceux qui ont travaillé dur pour mettre fin aux conflits et promouvoir la paix. Elle est également considérée comme une journée de cessez-le-feu – personnel ou politique. (International)

21 Fête de la mi-automne (Fête de la lune). Fête de la récolte qui a lieu le 15^e jour du huitième mois du calendrier Han. On l'appelle communément la Fête de la Lune en raison de la pleine lune observée ce soir-là.

22 Équinoxe d'automne. Selon les Wiccans, il s'agit du premier jour de l'automne et de l'un des deux jours de l'année où le jour et la nuit sont à peu près égaux (International).

23 Journée internationale des langues des signes. Célébrée chaque année dans le monde entier le 23 septembre, en même temps que la Semaine internationale des sourds. (International)

Med EDI » T3 2021



Événements à venir : **Septembre 2021 (suite)**

27 Shmini Atzeret. Signifiant littéralement « L'assemblée du huitième jour », cette fête est une célébration observée après Souccot. (Judaïsme)

28-29 Simchat Torah. Fête juive qui marque la fin des lectures annuelles de la Torah et le début d'un nouveau cycle de lecture. (Judaïsme)

30 Journée du chandail orange /Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. Cet événement commémore le souvenir des pensionnats autochtones. Il rend hommage à l'engagement du Canada en faveur de la réconciliation. Le choix de la date s'explique par le fait que c'est à cette époque de l'année que les enfants ont été arrachés à leur foyer et placés dans des pensionnats. (Canada)

Med EDI » T3 2021



Événements à venir : Octobre 2021

Octobre | Mois de sensibilisation à l'autisme | Mois de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées | Mois du patrimoine hispanique et latino-américain | Mois de la sensibilisation à la santé mentale | Mois de l'histoire des femmes (Canada)

1 Journée internationale des personnes âgées. Journée internationale visant à reconnaître les contributions des personnes âgées et à examiner les problèmes qui affectent leur vie.

4 Journée de la Saint-François. Fête de saint François d'Assise, le saint patron des animaux et de l'environnement, célébrée par de nombreuses confessions catholiques. (Tradition chrétienne)

4 Journée nationale d'action pour les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. Il s'agit d'une journée de solidarité avec les familles et les communautés autochtones pour honorer la vie des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées dont la vie a été interrompue par la violence. (Tradition nationale)

5 Journée mondiale des enseignantes et enseignants. Une journée qui célèbre le rôle que jouent les enseignantes et enseignants en fournissant une éducation de qualité à tous les niveaux. Cela permet aux enfants et aux adultes de tous âges d'apprendre à prendre part et à contribuer à leur communauté locale et à la société mondiale. (International)

6-14 Navaratri. Un festival hindou de neuf nuits en l'honneur de la déesse hindoue Durga, célébré avec diverses traditions et rituels en l'honneur d'une forme différente de la déesse chaque nuit. (Hindou)

10 Journée mondiale de la santé mentale. Journée dont l'objectif général est de sensibiliser les gens aux problèmes de santé mentale dans le monde et de mobiliser les efforts visant à soutenir la santé mentale. (International)

11 Journée internationale de la fille. Il s'agit d'une journée qui vise à promouvoir les droits des filles et à mettre en évidence les inégalités qui subsistent entre les filles et les garçons. Cette journée donne aux gouvernements et aux organisations l'occasion de sensibiliser le public aux préjugés et à la discrimination à l'égard des filles. (International)

11 National Coming Out Day. Journée annuelle de sensibilisation aux questions LGBTQ. (États-Unis)

11 Action de grâce. Journée de gratitude pour les récoltes et les bienfaits de l'année précédente. (Canada)

15 Dussehra. Fête hindoue du dernier jour de Navaratri, célébrant la victoire du bien sur le mal. (Hindou)

18 Mawlid al Nabi. Fête musulmane qui commémore la naissance du prophète Mahomet au troisième mois du calendrier islamique. Elle est reconnue comme une fête nationale dans de nombreux pays à prévalence musulmane dans le monde. (Islam)

24 Karva Chauth est une fête d'un jour célébrée par les femmes hindoues quatre jours après Purnima (pleine lune) au mois de Kartika. (Hindou)

Med EDI » T3 2021



Événements à venir : Octobre 2021 (suite)

27 Lhabab Düchen est l'un des quatre festivals bouddhistes commémorant quatre événements de la vie du Bouddha, selon les traditions tibétaines. Lhabab Düchen a lieu le 22^e jour du neuvième mois lunaire selon le calendrier tibétain et est largement célébré au Tibet et au Bhoutan. (Bouddhiste)

31 Halloween. Fête nord-américaine qui a lieu le dernier jour d'octobre. Le jour d'Halloween, de nombreuses personnes se déguisent et les enfants font du porte-à-porte pour demander des bonbons, ce qu'on appelle la « chasse aux bonbons » (trick-or-treating).