

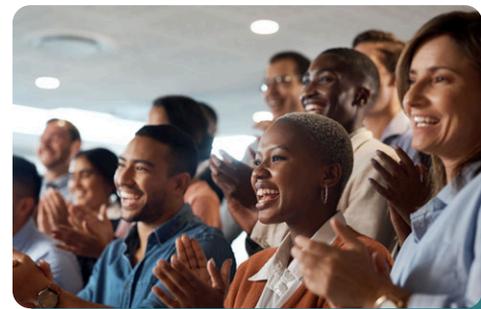
Le pouvoir de l'appartenance : un guide pour les employés et les dirigeants

fseap Now we're
talking.

Parlons-en. **paesf**

L'appartenance est l'affaire de tous : comment bâtir une culture où les gens se sentent valorisés

Octobre est le Mois du milieu de travail sain, un moment pour réfléchir aux pratiques et aux valeurs qui nous aident à nous épanouir au travail. L'un des plus puissants moteurs du bien-être est le sentiment d'appartenance. Lorsque nous nous sentons inclus pour qui nous sommes, notre engagement est plus fort, notre stress diminue et notre résilience s'améliore.



Pourquoi l'appartenance est importante

L'appartenance est un besoin humain fondamental. Les psychologues reconnaissent que se sentir connecté à un groupe est essentiel pour la santé mentale. Dans les milieux de travail, les employés qui ont un sentiment d'appartenance sont plus susceptibles de collaborer efficacement et de démontrer leur loyauté. À l'inverse, ceux qui vivent de l'exclusion présentent un risque accru de stress, d'anxiété et d'épuisement professionnel.

Plus d'un Canadien sur quatre rapporte avoir vécu de la discrimination au travail, les employés autochtones, racisés et en situation de handicap en faisant état à des taux encore plus élevés. La législation exige des employeurs qu'ils éliminent les obstacles pour les groupes désignés, notamment les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les employés racisés.

De plus, les Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation soulignent le besoin de créer des espaces culturellement sécuritaires pour les employés autochtones dans les milieux de travail. En intégrant les principes d'équité, de diversité, d'inclusion et d'appartenance (ÉDI-A) dans les services de PAE, les organisations peuvent s'assurer que le soutien est équitable, culturellement adapté et accessible, renforçant ainsi un milieu de travail où chacun peut s'épanouir.

Comment les employés peuvent favoriser l'appartenance

Les employés jouent un rôle essentiel pour favoriser un véritable sentiment d'appartenance au milieu de travail. Les actions individuelles quotidiennes qui peuvent renforcer l'inclusion et améliorer le bien-être comprennent :

- **Pratiquez l'écoute active** : lorsque vos collègues s'expriment, écoutez attentivement et validez leurs expériences pour renforcer le sentiment d'appartenance.
- **Soyez inclusif** : portez attention à la façon dont vous parlez des autres; évitez les présomptions concernant la culture ou l'identité. Gérez aussi votre communication non verbale, notamment en donnant la parole à chacun dans les conversations et en invitant les personnes plus discrètes à participer.
- **Soyez inclusif** : portez attention à la façon dont vous parlez des autres; évitez les présomptions concernant la culture ou l'identité. Gérez aussi votre communication non verbale, notamment en donnant la parole à chacun dans les conversations et en invitant les personnes plus discrètes à participer.
- **Soyez inclusif** : portez attention à la façon dont vous parlez des autres; évitez les présomptions concernant la culture ou l'identité. Gérez aussi votre communication non verbale, notamment en donnant la parole à chacun dans les conversations et en invitant les personnes plus discrètes à participer.



Comment les dirigeants peuvent favoriser l'appartenance

Les dirigeants jouent un rôle unique dans la mise en place d'une culture d'entreprise et contribuent de manière significative à créer un sentiment d'appartenance en adoptant des comportements inclusifs et en définissant des pratiques équitables.

Par leurs décisions et leurs actions, les dirigeants peuvent aider les employés à se sentir en sécurité sur le plan psychologique, valorisés et soutenus. Parmi les comportements des dirigeants qui favorisent le sentiment d'appartenance, on peut citer :

- **Modelez la sécurité psychologique** : encouragez les gens à s'exprimer, à admettre leurs erreurs, à donner une rétroaction honnête — le tout sans crainte de conséquences négatives. Clarifiez que les vulnérabilités font partie de la croissance.
- **Assurez l'équité, la justice et la transparence dans les décisions** : assurez-vous que la performance, les promotions, les récompenses et l'allocation des ressources sont équitables; rendez les critères visibles; évitez les processus opaques.
- **Sollicitez activement les commentaires et la rétroaction — et assurez un suivi** : utilisez des sondages, des séances d'écoute, des rencontres individuelles. Important : agissez sur ce que vous entendez ou expliquez pourquoi certaines choses ne peuvent pas être changées. Revenez vers les gens pour qu'ils sachent qu'ils ont été entendus.
- **Reconnaissez et célébrez la diversité** : célébrez différents événements culturels et jours fériés, partagez des histoires personnelles, soulignez la diversité de l'équipe pour que les gens sentent que leur identité compte dans l'organisation.
- **Offrez des occasions de croissance** : assurez-vous que les personnes des groupes sous-représentés ont des parcours de développement. Cela les aide à croire que l'organisation investit en elles.
- **Concevez des politiques, pratiques et environnements inclusifs** : révisez les processus d'intégration, le travail flexible, les avantages sociaux, les normes de réunion, l'accessibilité physique et numérique. Ajustez pour que tous les employés puissent s'épanouir.
- **Formez les gens (y compris les dirigeants) à être culturellement compétents** : offrez de la formation sur les biais inconscients, le leadership inclusif, l'intersectionnalité, la communication inclusive, etc. Les dirigeants doivent être responsables du travail d'ÉDI-A.

“La diversité, c'est avoir une place à la table, l'inclusion, c'est avoir une voix, et l'appartenance, c'est que cette voix soit entendue.”

Liz Fosslien

L'appartenance est une responsabilité partagée. Les dirigeants donnent le ton en intégrant l'ÉDI-A dans les pratiques organisationnelles et en créant des espaces où chacun se sent psychologiquement en sécurité. Les employés renforcent cette culture par leurs actions quotidiennes et en apportant leur moi authentique au travail.

Ensemble, dirigeants et employés peuvent cultiver un milieu de travail où chacun a sa place et peut atteindre son plein potentiel.

