

GUIDE SUR LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET L'ÉQUITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL





TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
MISE EN CONTEXTE.....	4
COMPRENDRE LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET L'ÉQUITÉ.....	5
LES BÉNÉFICES DE LA DIVERSITÉ, DE L'INCLUSION ET DE L'ÉQUITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL.....	6
L'ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE DE DIVERSITÉ, D'INCLUSION ET D'ÉQUITÉ.....	7
PROMOTION D'UNE CULTURE INCLUSIVE	8
Sensibilisation et formation sur la diversité et l'inclusion.....	8
Création d'un environnement de travail respectueux et accueillant.....	9
Promotion d'un langage inclusif et non discriminatoire.....	10
RECRUTEMENT ET GESTION DE LA DIVERSITÉ.....	11
Stratégies de recrutement inclusive.....	11
Intégration et rétention des employés issus de la diversité	12
GESTION DES CONFLITS ET DES PROBLÈMES DE DIVERSITÉ.....	13
Prévention du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail.....	13
Stratégies de résolution des conflits liés à la diversité	14
Recours et soutien pour les employés victimes de discrimination	15
LEADERSHIP INCLUSIF ET ENGAGEMENT DES DIRIGEANTS.....	16
Rôle des dirigeants dans la promotion de la diversité, de l'inclusion et de l'équité.....	16
Intégration de la diversité dans la prise de décision et la planification stratégique.....	17
Évaluation de l'engagement des dirigeants envers la diversité et l'inclusion	18
CONCLUSION	19
TERMES.....	20
RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES	22

INTRODUCTION

Cher(e)s employeurs,

Nous sommes ravis de vous présenter ce guide sur la diversité, l'inclusion et l'équité au sein de votre organisme / entreprise. En tant qu'employeurs, nous avons la responsabilité et le privilège de créer des environnements de travail où chaque individu se sent valorisé, respecté et capable de s'épanouir pleinement.

Au cours de la dernière décennie, le marché du travail à l'Île-du-Prince-Édouard a beaucoup changé. La pandémie de COVID-19 a amplifié ces changements, influençant presque tous les aspects du quotidien au travail.

Vous avez dû vous adapter à ces changements majeurs au sein de vos entreprises. Vos marchés, autrefois principalement locaux, sont devenus beaucoup plus compétitifs avec l'émergence de nouvelles tendances technologiques et l'adoption généralisée du télétravail.

La gestion efficace et la rétention de vos ressources humaines et de vos équipes de travail devient de plus en plus cruciale. Avec l'influx de nouveaux arrivants dans nos communautés, vos équipes de travail deviennent donc beaucoup plus diverses. Cette richesse en diversité représente un levier fondamental dans votre quête pour devenir un employeur de choix.

Ce guide a été conçu pour vous fournir des ressources pratiques et des stratégies éprouvées pour intégrer efficacement la diversité, l'inclusion et l'équité dans toutes les facettes de votre entreprise. Que vous soyez un chef d'entreprise, un dirigeant, un gestionnaire ou un professionnel des ressources humaines, nous espérons que ces informations vous aideront à créer un environnement de travail où chaque individu peut prospérer.

Nous vous encourageons à utiliser ce guide comme point de départ pour des discussions significatives et des actions concrètes visant à renforcer la performance globale de votre entreprise. Ensemble, nous pourrions bâtir des équipes plus fortes, plus créatives et plus résilientes qui reflètent la diversité du monde qui nous entoure.

Merci de votre engagement envers ces valeurs fondamentales et de votre détermination à faire de votre entreprise un lieu où chacun peut réussir.

Cordialement,

L'équipe de Bienvenue Évangeline et ServiceRH

MISE EN CONTEXTE

De nos jours, les équipes de travail ne se limitent plus à des insulaires, mais s'enrichissent de la diversité apportée par des membres issus de différentes cultures et origines.

L'immigration joue un rôle significatif dans la composition de nos équipes, les nouveaux arrivants apportant avec eux une multitude de perspectives et de compétences uniques. Leur présence dynamise nos environnements professionnels, favorise l'échange interculturel et renforce la capacité de nos entreprises à innover et à s'adapter dans un monde de plus en plus connecté et diversifié. En reconnaissant la valeur inestimable que les nouveaux arrivants apportent à nos équipes, nous nous engageons à créer des environnements de travail inclusifs, où chaque individu est valorisé et respecté pour sa contribution unique, quelle que soit son origine ou son parcours personnel.

Dans un monde en constante évolution, les entreprises se retrouvent confrontées à un défi fondamental : comment créer des environnements de travail qui reflètent la diversité et la complexité de la société dans laquelle nous vivons ? Plus que jamais, la diversité, l'inclusion et l'équité sont au cœur de cette question cruciale.

Dans ce guide, nous explorerons les défis et les opportunités liés à la promotion de la diversité, de l'inclusion et de l'équité dans nos entreprises. Nous partagerons des stratégies éprouvées, des pratiques exemplaires et des ressources pratiques pour aider les employeurs à créer des cultures de travail plus inclusives, équitables et accueillantes pour tous.

Nous sommes convaincus que, grâce à notre engagement collectif envers ces valeurs fondamentales, nous pourrons non seulement améliorer nos entreprises, mais aussi contribuer à construire un monde plus juste, équitable et prospère pour tous.

ServiceRH Île-du-Prince-Édouard est un service partagé qui offre une gamme complète de services en gestion des ressources humaines à douze organismes partenaires. ServiceRH donne accès à des professionnels chevronnés possédant une vaste expérience dans les rôles de gestion des RH. Puisque ServiceRH Île-du-Prince-Édouard est un organisme à but non-lucratif, les excédents des revenus sur les dépenses sont réinvestis dans les services et les programmes offerts à nos douze partenaires, et permettent à notre équipe de se développer professionnellement.

Bienvenue Évangéline est une initiative proposée et financée par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), visant à favoriser l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants d'expression française dans la région Évangéline.

En tant que Communauté francophone accueillante, Bienvenue Évangéline s'engage à créer un environnement inclusif où les nouveaux arrivants francophones se sentent reconnus, valorisés et intégrés dans leur communauté d'accueil. L'objectif est de leur offrir un espace où leur identité culturelle et linguistique est respectée, tout en facilitant leur engagement social, économique et professionnel au sein de la région.

À travers divers programmes et initiatives, Bienvenue Évangéline travaille à bâtir une communauté plus ouverte et solidaire, en mettant en avant les valeurs de diversité, d'inclusion et d'appartenance pour tous.

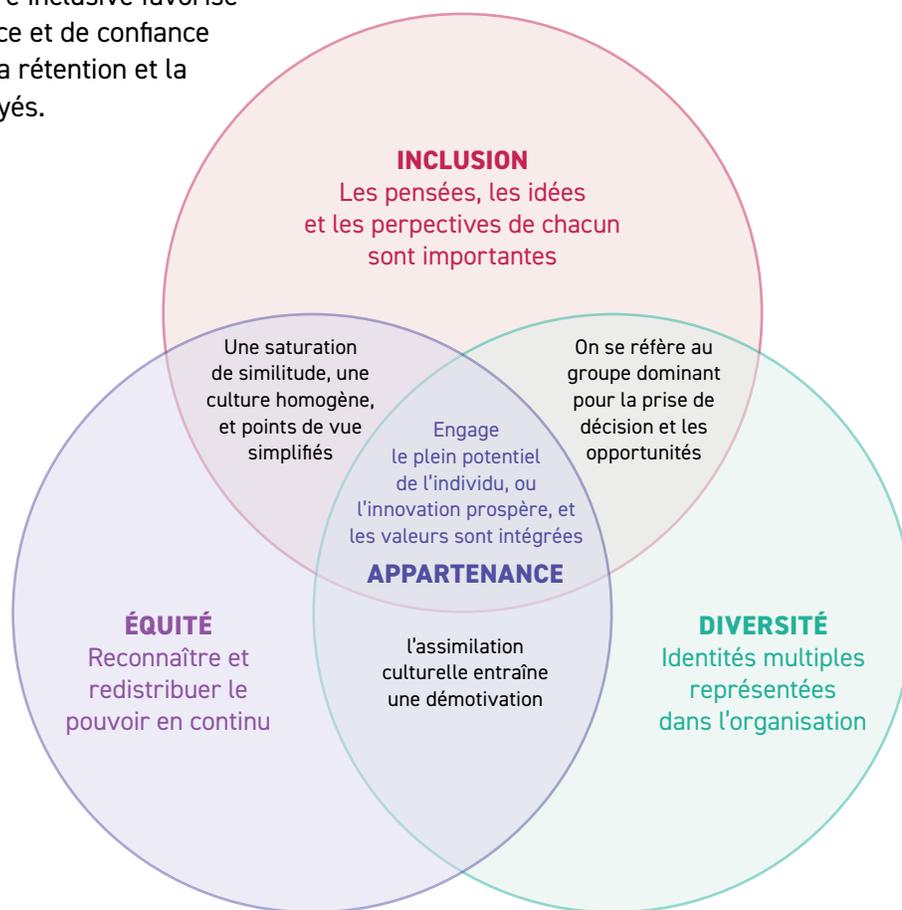
COMPRENDRE LA DIVERSITÉ, L'INCLUSION ET L'ÉQUITÉ

La diversité ne se limite pas à la représentation de différentes identités, origines ou expériences au sein de nos équipes. Elle englobe également la multitude de perspectives, de compétences et d'idées uniques que chaque individu apporte à notre organisation. La diversité est une source d'innovation et de créativité qui peut donner à notre entreprise un avantage concurrentiel sur un marché du travail qui devient de plus en plus compétitif.

Cependant, la simple présence de la diversité ne garantit pas automatiquement une culture inclusive. L'inclusion va au-delà de la diversité pour créer un environnement où chaque voix est entendue, chaque contribution est valorisée et chaque individu se sent respecté et apprécié pour ce qu'il est. Une culture inclusive favorise un sentiment d'appartenance et de confiance qui stimule l'engagement, la rétention et la performance de nos employés.

Enfin, l'équité est un principe fondamental qui sous-tend notre engagement envers la diversité et l'inclusion. L'équité consiste à garantir un accès égal aux opportunités, aux ressources et aux avantages pour tous les membres de notre organisation, indépendamment de leurs origines, de leur identité ou de leurs caractéristiques personnelles.

Voici une illustration qui montre comment ces trois piliers collaborent pour atteindre l'objectif pour nos ressources humaines qui est l'appartenance. Il est essentiel de garder un regard vigilant sur chacun des trois piliers afin d'assurer que nos employés se retrouvent au centre en tant que personnes pleinement engagées et performantes.



LES BÉNÉFICES DE LA DIVERSITÉ, DE L'INCLUSION ET DE L'ÉQUITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Les bénéfices de la diversité, de l'inclusion et de l'équité en milieu de travail sont nombreux et impactent divers aspects de l'organisation. Voici quelques-uns des principaux avantages :

Innovation et créativité accrues

- La diversité des perspectives, des expériences et des compétences encourage la créativité et l'innovation. Elle permet de résoudre les problèmes sous différents angles et stimule les idées nouvelles.

Meilleure prise de décision

- La diversité des points de vue permet une prise de décision plus éclairée, en réduisant les risques de pensée de groupe et en favorisant l'évaluation réfléchie.

Amélioration des performances

- Les équipes diversifiées tendent à être plus performantes, car elles bénéficient d'une plus grande variété de compétences, de connaissances et de ressources pour relever les défis et atteindre les objectifs.

Meilleure réputation et attractivité de l'entreprise

- Les entreprises qui valorisent la diversité, l'inclusion et l'équité attirent et retiennent plus facilement les talents les plus qualifiés, renforçant ainsi leur réputation d'employeur de choix.

Meilleure compréhension des marchés et des clients

- Une main-d'œuvre diversifiée reflète plus fidèlement la diversité des clients et des marchés, ce qui permet à l'entreprise de mieux comprendre et de mieux répondre aux besoins et aux attentes de sa clientèle.

Diminution des conflits et de la rotation du personnel

- Les environnements de travail inclusifs et équitables favorisent des relations interpersonnelles positives, réduisant ainsi les conflits et favorisant la rétention du personnel.

Meilleure performance financière

- Des études ont montré que les entreprises diversifiées et inclusives ont tendance à afficher de meilleures performances financières à long terme, grâce à leur capacité à attirer les meilleurs talents, à innover et à s'adapter aux besoins changeants du marché.

Renforcement de la culture d'entreprise

- La promotion de la diversité, de l'inclusion et de l'équité contribue à renforcer la culture organisationnelle en favorisant des valeurs de respect, de tolérance et d'ouverture d'esprit au sein de l'entreprise.

ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE DE DIVERSITÉ, D'INCLUSION ET D'ÉQUITÉ

Il est important pour toute entreprise de mettre en place une politique de diversité, d'inclusion et d'équité afin de créer un environnement de travail où chaque individu se sent valorisé, respecté et capable de réaliser son plein potentiel. Une telle politique montre que l'entreprise s'engage envers des valeurs importantes comme le respect, la justice et l'égalité des chances. Cela renforce aussi sa capacité à réussir dans un monde diversifié qui change constamment.

Une telle politique devrait inclure plusieurs clauses essentielles pour guider les pratiques et les engagements de l'entreprise envers ces valeurs fondamentales.

Voici quelques exemples de clauses à considérer :

Déclaration d'engagement

- Une déclaration claire et explicite de l'engagement de l'entreprise envers la diversité, l'inclusion et l'équité.

Objectifs et mesures

- Énoncer des objectifs spécifiques en matière de diversité, d'inclusion et d'équité, accompagnés de mesures pour les atteindre et les évaluer.
Par exemple :
 - Recrutement
 - Promotion
 - Formation
 - Sensibilisation
 - Environnement de travail inclusif
 - Accessibilité
 - Adaptation
 - Collaborations internes et externes

Évaluation et responsabilité

- Mécanismes pour évaluer régulièrement les progrès réalisés en matière de diversité, d'inclusion et d'équité, ainsi que des responsabilités claires pour la mise en œuvre de la politique. Par exemple : développement de critères d'évaluation, comité de diversité au sein de l'organisation, sondages, etc.

Communication et transparence

- Engagement à communiquer ouvertement sur les initiatives de diversité, d'inclusion et d'équité, et à rendre compte publiquement des résultats obtenus.

Révision et mise à jour

- Engagement à réviser et à mettre à jour périodiquement la politique en fonction des évolutions législatives, des pratiques exemplaires et des besoins de l'entreprise.

PROMOTION D'UNE CULTURE INCLUSIVE

Sensibilisation et formation sur la diversité et l'inclusion

Pour promouvoir une culture inclusive par le biais de la sensibilisation et de la formation sur la diversité et l'inclusion, voici quelques étapes importantes à suivre :

Engagement de la direction

- L'engagement de la direction est crucial pour promouvoir une culture inclusive. Les dirigeants doivent montrer l'exemple en participant activement aux formations sur la diversité et l'inclusion, en communiquant régulièrement sur l'importance de ces sujets et en intégrant les principes de diversité et d'inclusion dans les décisions stratégiques de l'entreprise.

Formation à tous les niveaux

- Offrez des formations sur la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation, y compris aux dirigeants, aux gestionnaires et aux employés. Assurez-vous que ces formations abordent une variété de sujets, tels que la sensibilisation aux biais inconscients, la sensibilité culturelle, la communication inclusive et la gestion de la diversité.

Formation continue

- L'apprentissage et la prise de conscience sur la diversité et l'inclusion ne devraient pas être des événements ponctuels, mais plutôt un processus continu. Offrez des opportunités régulières de formation et de sensibilisation, telles que des ateliers, des conférences, des webinaires et des séminaires, pour renforcer et approfondir les connaissances des employés.

Utilisation de méthodes interactives

- Utilisez des méthodes interactives, telles que des jeux de rôle, des études de cas et des discussions en groupe, pour rendre la formation sur la diversité et l'inclusion plus engageante et participative. Encouragez les participants à partager leurs expériences et leurs perspectives pour enrichir la discussion.

Création de groupes de ressources pour les employés

- Mettez en place des groupes de ressources pour les employés, tels que des comités de diversité et d'inclusion, pour offrir un espace où les employés peuvent se réunir, échanger des idées et collaborer sur des initiatives liées à la diversité et à l'inclusion.

Communication ouverte et transparente

- Favorisez une communication ouverte et transparente sur les questions de diversité et d'inclusion au sein de l'organisation. Encouragez les employés à poser des questions, à partager leurs préoccupations et à proposer des idées pour améliorer la culture de l'entreprise.

Reconnaissance et récompense des contributions

- Reconnaissez et récompensez les employés qui contribuent de manière significative à la promotion de la diversité et de l'inclusion dans l'organisation. Cela peut inclure la reconnaissance publique, les récompenses financières ou les opportunités de développement professionnel.

Création d'un environnement de travail respectueux et accueillant

En tant qu'employeur, il est très important d'assurer le bien-être de nos employés dans leur environnement de travail. Pour ce faire, voici des étapes à considérer qui aideront à créer un milieu de travail positif et qui, par la suite, améliorera la productivité à tous les niveaux de l'organisation :

Établir des politiques et des normes claires

- Élaborez des politiques internes claires et des normes de conduite qui favorisent le respect, la diversité et l'inclusion. Assurez-vous que ces politiques sont communiquées à tous les employés et qu'elles sont appliquées de manière cohérente dans toute l'organisation.

Favoriser le respect mutuel et la tolérance

- Promouvez le respect mutuel et la tolérance en encourageant les comportements respectueux et en décourageant toute forme de discrimination, de harcèlement ou de préjugé. Intervenez rapidement et de manière appropriée en cas de comportement inapproprié.

Valoriser la diversité des perspectives et des expériences

- Valorisez la diversité des perspectives et des expériences en reconnaissant et en célébrant les contributions uniques de chaque individu. Créez des opportunités pour les employés de partager leurs expériences et leurs points de vue, et encouragez le dialogue constructif.

Créer des espaces sûrs et inclusifs

- Créez des espaces de travail sûrs et inclusifs où tous les employés se sentent bienvenus et respectés. Assurez-vous que les espaces physiques sont accessibles à tous et que les politiques et les pratiques organisationnelles ne discriminent pas.

Promouvoir la diversité dans le leadership

- Favorisez la diversité dans le leadership en encourageant la représentation équitable de différents groupes au sein des postes de direction et de prise de décision. Veillez à ce que les décisions organisationnelles reflètent les besoins et les intérêts de tous les membres de l'équipe.

Soutenir les employés marginalisés

- Offrez un soutien supplémentaire aux employés marginalisés ou sous-représentés, tels que les femmes, les minorités ethniques, les personnes handicapées ou les membres de la communauté LGBTQI2+. Assurez-vous qu'ils ont accès à des opportunités de développement professionnel et qu'ils sont traités équitablement dans tous les aspects de leur emploi.

Promotion d'un langage inclusif et non discriminatoire

Favoriser l'utilisation d'un langage inclusif en milieu professionnel est essentiel pour établir un environnement où chaque employé se sent apprécié et traité avec respect. Voici quelques stratégies pour y parvenir :

Inclure tous les genres

- Utilisez des formulations qui ne privilégient pas un genre spécifique. Par exemple, utilisez des termes comme « personnes » ou « tout le monde » plutôt que des formulations exclusivement masculines comme « messieurs » ou exclusivement féminines comme « mesdames ».

Respecter les identités de genre

- Utilisez les pronoms corrects pour chaque personne et respectez leur identité de genre choisie. Demandez aux personnes comment elles préfèrent être désignées et respectez leur choix.

Éviter les stéréotypes

- Évitez l'utilisation de termes, de descriptions ou de formulations qui perpétuent des stéréotypes basés sur le genre, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, etc. Par exemple, évitez de décrire des professions comme exclusivement masculines ou féminines.

Promouvoir l'inclusion

- Utilisez un langage qui encourage la participation et l'appartenance de tous les individus, quelles que soient leurs différences. Cela peut se faire en reconnaissant la diversité des expériences et des perspectives dans les communications.

Être sensible aux besoins individuels

- Soyez attentif aux besoins spécifiques des personnes en matière de langage et adaptez-vous en conséquence, par exemple en utilisant des descriptions précises et respectueuses des caractéristiques personnelles.



RECRUTEMENT ET GESTION DE LA DIVERSITÉ

Stratégies de recrutement inclusif

En intégrant des pratiques qui encouragent la diversité, l'inclusion et l'équité dans le processus de recrutement, on s'assure de maximiser les chances de trouver les meilleures personnes pour le poste en question.

Voici des approches de recrutement qui favorisent l'inclusion.

Révision des descriptions de poste

- Évitez les termes biaisés et stéréotypés dans les descriptions de poste. Utilisez un langage neutre et inclusif qui attire un large éventail de candidats.
- Ajoutez la déclaration d'engagement courante directement dans vos descriptions de postes. Par exemple : (Entreprise X) est un employeur offrant l'égalité des chances et est engagé à créer une culture d'entreprise diversifiée et inclusive.

Diversification des canaux de recrutement

- Utilisez une variété de canaux de recrutement pour atteindre des candidats de différents milieux et communautés. Cela peut inclure des sites d'emploi spécialisés, des associations professionnelles, des événements de réseautage, les médias sociaux, et même des partenariats avec des organisations communautaires.

Formation des recruteurs

- Sensibilisez les recruteurs aux biais inconscients et aux pratiques exemplaires en matière de recrutement inclusif. Fournissez-leur les outils et les ressources nécessaires pour évaluer les candidats de manière équitable et objective. Par exemple : des critères de sélections clairs et des grilles d'évaluations et processus d'entretien structurés.

Pratiques d'entrevues inclusives

- Utilisez des panels d'entrevue diversifiés pour réduire les biais et les stéréotypes. Adoptez des questions d'entrevue basées sur les compétences et les comportements, plutôt que sur des préjugés ou des préférences personnelles.

Programmes de sensibilisation et de recrutement ciblés

- Mettez en place des programmes de sensibilisation et de recrutement ciblés pour attirer des candidats issus de groupes sous-représentés. Cela peut inclure des stages, des bourses d'études, des programmes de mentorat, et des événements de recrutement spécifique.

Évaluation continue et ajustement

- Évaluez régulièrement l'efficacité des pratiques de recrutement inclusif en surveillant les données démographiques des candidats et des employés. Identifiez les domaines à améliorer et ajustez les stratégies en conséquence pour garantir un processus de recrutement équitable et diversifié.

Intégration et rétention des employés issus de la diversité

Intégrer et retenir nos employés issus de la diversité nécessite un engagement continu, à la fois des dirigeants et de l'ensemble du personnel aussi. Voici quelques stratégies pour y parvenir :

Programme d'intégration inclusif

- Mettez en place un programme d'intégration robuste qui accueille et soutient activement les nouveaux employés issus de la diversité. Il est important que ce programme fournisse des informations sur la culture de l'entreprise, les politiques et les procédures, ainsi que des opportunités de réseautage et de mentorat.

Formation et opportunités de développement professionnel

- Offrez une formation sur la sensibilité culturelle et l'inclusion à tous les employés, y compris les gestionnaires et les dirigeants.
- Offrez des opportunités de développement professionnel équitables à tous les employés, y compris ceux issus de la diversité. Assurez-vous que les processus de promotion et de développement sont transparents et accessibles à tous, et fournissez un soutien pour aider les employés à atteindre leurs objectifs de carrière.

Programmes de mentorat et de parrainage

- Mettez en place des programmes de mentorat et de parrainage qui jumellent les nouveaux employés issus de la diversité avec des collègues expérimentés. Ces programmes offrent un soutien professionnel et personnel, favorisant ainsi l'intégration et le développement professionnel des employés.

Célébration de la diversité

- Organisez des événements et des initiatives qui célèbrent la diversité au sein de votre entreprise. Cela peut inclure des célébrations culturelles, des conférences sur la diversité, des groupes de ressources pour les employés, et d'autres activités qui favorisent l'inclusion et le respect mutuel.

Évaluation de la culture organisationnelle

- Évaluez régulièrement la culture organisationnelle pour vous assurer qu'elle est inclusive et respectueuse de la diversité. Recueillez les commentaires des employés et prenez des mesures pour corriger les problèmes identifiés et renforcer les aspects positifs de la culture de l'entreprise.

La CSLF offre à ses nouveaux enseignants tout le support nécessaire pour bien les intégrer. La direction d'école, le personnel du bureau, les spécialistes du service aux élèves et les mentors en littératie, francisation et numératie, pour ne nommer que ceux-ci, apportent une aide précieuse aux nouveaux arrivants. En collaboration avec les employés du ministère de l'Éducation, nous offrons à notre personnel les formations et le support nécessaire pour que nos nouveaux enseignants s'adaptent rapidement et se sentent bien dans leur nouvelle communauté scolaire.

Nathalie Malo – Gestionnaire des ressources humaines

Commission scolaire de langue française

GESTION DES CONFLITS ET DES PROBLÈMES DE DIVERSITÉ

Prévention du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail

En tant qu'employeur, la prévention du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail est essentielle pour maintenir un environnement sûr, respectueux et productif. Voici quelques mesures clés que vous pouvez prendre :

Politiques claires et communication

- Élaborez des politiques écrites claires contre le harcèlement et la discrimination, incluant des définitions spécifiques de ce qui constitue ces comportements.
- Communiquez ces politiques à tous les employés régulièrement, par le biais de réunions, de courriels électroniques ou d'autres canaux internes.

Formation et sensibilisation

- Organisez régulièrement des sessions de formation sur le harcèlement et la discrimination pour tous les employés, y compris les gestionnaires et les dirigeants.
- Sensibilisez les employés aux différents types de harcèlement (sexuel, racial, basé sur le genre, etc.) et aux conséquences de ces comportements.

Encouragement à signaler

- Créez un environnement où les employés se sentent en sécurité pour signaler les incidents de harcèlement ou de discrimination sans crainte de représailles.
- Mettez en place des procédures claires et confidentielles pour le dépôt de plaintes, avec plusieurs canaux de signalement disponibles par exemple au département des ressources humaines, via le superviseur ou le syndicat, etc.

Investigation et traitement des plaintes

- Traitez toutes les plaintes de harcèlement ou de discrimination de manière sérieuse et immédiate.
- Menez des enquêtes impartiales et approfondies sur chaque plainte signalée, en respectant la confidentialité des parties impliquées.

Sanctions appropriées

- Prenez des mesures disciplinaires appropriées en cas de violation des politiques contre le harcèlement et la discrimination, conformément aux pratiques disciplinaires de l'entreprise.

Stratégies de résolution des conflits liés à la diversité

La bonne gestion des conflits est essentielle afin d'assurer que l'environnement de travail demeure positif et productif. Voici quelques étapes et stratégies pour y parvenir :

Écoute active et empathie

- Écoutez attentivement les parties impliquées et faites preuve d'empathie en reconnaissant et en validant leurs sentiments et leurs perspectives. Assurez-vous de comprendre pleinement les préoccupations et les motivations de chaque partie avant de chercher des solutions.

Clarification des attentes et des normes

- Clarifiez les attentes et les normes de comportement en matière de diversité et d'inclusion au sein de l'organisation. Assurez-vous que les employés comprennent les politiques et les valeurs de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion, ainsi que les conséquences du non-respect de ces normes.

Facilitation de la communication ouverte et respectueuse

- Facilitez la communication ouverte et respectueuse entre les parties en encourageant un dialogue honnête et constructif. Créez un espace sûr où les employés peuvent exprimer leurs préoccupations et leurs opinions sans craindre de représailles ou de jugement.

Identification des problèmes sous-jacents

- Identifiez les problèmes sous-jacents qui contribuent au conflit, tels que les préjugés, les stéréotypes, les malentendus culturels ou les différences de valeurs. Explorez les raisons profondes du conflit pour mieux comprendre les besoins et les intérêts de chaque partie.

Génération de solutions collaboratives

- Impliquez les parties impliquées dans la génération de solutions collaboratives et créatives pour résoudre le conflit. Encouragez-les à rechercher des compromis et des solutions mutuellement bénéfiques qui tiennent compte des besoins et des intérêts de toutes les parties concernées.

Médiation neutre

- Envisagez d'utiliser un médiateur neutre pour faciliter la résolution du conflit, surtout si les émotions sont élevées ou si les parties ont du mal à communiquer efficacement entre elles. Un médiateur impartial peut aider à clarifier les problèmes, à faciliter la communication et à trouver des solutions acceptables pour tous.

Suivi et évaluation

- Assurez-vous de suivre les progrès de la résolution du conflit et d'évaluer régulièrement l'efficacité des solutions mises en œuvre. Réajustez les stratégies si nécessaire et assurez-vous que les problèmes de diversité sont abordés de manière appropriée et durable.

Recours et soutien pour les employés victimes de discrimination

Les recours et le soutien pour les employés victimes de discrimination dans le milieu de travail peuvent varier en fonction des politiques de l'entreprise et des lois locales. Voici quelques recours et soutiens typiques :

Médiation

- La médiation peut être proposée pour résoudre le conflit de manière informelle, avec l'aide d'un médiateur neutre.

Accès à des ressources internes

- Les employés peuvent avoir accès à des ressources internes telles que des conseillers en ressources humaines, des représentants syndicaux ou des comités d'éthique pour obtenir du soutien.

Droit à l'égalité des chances

- Les lois sur l'égalité des chances peuvent protéger les employés contre la discrimination basée sur des caractéristiques telles que le sexe, la race, l'âge, l'orientation sexuelle, etc.

Dépôt de plainte interne

- Les entreprises peuvent avoir des procédures spécifiques pour déposer une plainte formelle auprès du département des ressources humaines ou d'un responsable désigné.

Dépôt de plainte externe

- En cas de non-résolution satisfaisante en interne, les employés peuvent déposer une plainte auprès d'une commission du travail, d'une agence gouvernementale ou d'un organisme de réglementation approprié.

Assistance juridique

- Les employés peuvent être en mesure de consulter des avocats spécialisés dans les droits du travail pour obtenir des conseils sur leurs options et leurs droits légaux.

Protection contre les représailles

- Les lois peuvent également protéger les employés contre les représailles pour avoir déposé une plainte de discrimination.

LEADERSHIP INCLUSIF ET ENGAGEMENT DES DIRIGEANTS

Rôle des dirigeants dans la promotion de la diversité, de l'inclusion et de l'équité

Le rôle des leaders dans la promotion de la diversité, de l'inclusion et de l'équité au sein de nos entreprises est crucial et va au-delà de simples déclarations ou politiques. Voici quelques aspects clés de leur rôle :

Engagement et leadership

- Les dirigeants doivent montrer un engagement personnel envers la diversité, l'inclusion et l'équité. Cela implique de communiquer régulièrement sur l'importance de ces valeurs et de démontrer par leurs actions qu'ils les soutiennent.

Élaboration de stratégies et de politiques

- Ils sont responsables de l'élaboration de stratégies et de politiques claires qui favorisent la diversité dans tous les aspects de l'entreprise, y compris le recrutement, la promotion, la formation et le développement professionnel.

Allocation des ressources

- Les dirigeants doivent allouer les ressources nécessaires pour mettre en œuvre ces stratégies, que ce soit pour la formation des employés, la sensibilisation ou la mise en place d'initiatives spécifiques. Par exemple, allocation de budget, allocation de ressources humaines etc.

Éducation et sensibilisation

- Ils doivent s'assurer que tous les membres de l'organisation comprennent l'importance de la diversité, de l'inclusion et de l'équité. Cela peut inclure de la formation sur les biais inconscients, la sensibilisation aux enjeux liés à la diversité et la promotion d'une culture inclusive.

Création d'un environnement inclusif

- Ils doivent promouvoir un environnement de travail où tous les employés se sentent valorisés et respectés et ont les mêmes opportunités de réussite, indépendamment de leur origine, de leur identité de genre, de leur orientation sexuelle, etc.

Responsabilité et suivi

- Les dirigeants doivent être responsables des progrès réalisés en matière de diversité, d'inclusion et d'équité. Cela implique de suivre les indicateurs de performance, de réviser périodiquement les politiques et les pratiques, et d'apporter des ajustements lorsque nécessaire.

Leadership par l'exemple

- Enfin, ils doivent agir comme des modèles pour les autres membres de l'organisation en mettant en pratique les valeurs d'inclusion et d'équité dans leurs décisions et leurs interactions quotidiennes.

Intégration de la diversité dans la prise de décision et la planification stratégique

Appliquer une lentille sur la diversité dans la prise de décision et la planification stratégique d'une entreprise est essentiel pour renforcer une culture inclusive et maximiser les perspectives et les opportunités chez nos employés. Voici quelques suggestions :

Composition diversifiée des équipes de direction

- Assurez-vous que les équipes de direction et les comités de prise de décision soient diversifiés en termes de genre, d'origine ethnique, de parcours professionnel, etc. Cela garantit une variété de perspectives lors des discussions stratégiques.

Consultation des parties prenantes internes et externes

- Impliquez une gamme diversifiée de parties prenantes, y compris les employés de différents niveaux, les clients, les fournisseurs et les partenaires, dans le processus de planification stratégique pour refléter des points de vue variés.

Analyse des données démographiques

Utilisez des données démographiques pour comprendre la composition actuelle de l'entreprise et identifier les domaines où des améliorations en matière de diversité peuvent être apportées dans la prise de décision stratégique.

Intégration de critères de diversité dans les objectifs stratégiques

- Incluez des objectifs spécifiques liés à la diversité et à l'inclusion dans les plans stratégiques de l'entreprise. Par exemple, fixez des objectifs de diversité pour les nouvelles embauches, les promotions et les formations.

Évaluation des résultats et responsabilité

- Mesurez et évaluez les résultats des initiatives de diversité et d'inclusion intégrées à la planification stratégique. Assurez-vous que les dirigeants soient responsables de l'atteinte des objectifs fixés.



Évaluation de l'engagement des dirigeants envers la diversité et l'inclusion

Comme pour tout autre processus qui doit évoluer et améliorer avec le temps, il faut s'auto-évaluer afin d'assurer le progrès visé dans notre entreprise. Voici quelques approches possibles :

Évaluation des politiques et des pratiques

- Examinez les politiques et les pratiques mises en place par les dirigeants pour promouvoir la diversité et l'inclusion, telles que les politiques de recrutement, les programmes de formation sur les biais inconscients, les initiatives de développement de carrière pour des groupes sous-représentés, etc.

Composition de l'équipe de direction

- Analysez la diversité au sein de l'équipe de direction elle-même. La présence de dirigeants issus de divers horizons ethniques, de genres, d'âges et d'autres caractéristiques peut indiquer un engagement envers la diversité et l'inclusion au plus haut niveau.

Participation à des initiatives de diversité

- Mesurez la participation active des dirigeants à des initiatives spécifiques liées à la diversité et à l'inclusion, telles que des groupes de travail sur la diversité, des comités consultatifs sur l'équité, ou des événements de sensibilisation.

Rétroaction des employés

- Utilisez des enquêtes auprès des employés pour recueillir leur perception de l'engagement des dirigeants envers la diversité et l'inclusion. Les questions peuvent porter sur la transparence des communications, l'équité perçue dans les opportunités de carrière, et le respect de la diversité.

Évaluation des résultats

- Analysez les résultats obtenus en matière de diversité et d'inclusion dans l'entreprise, tels que la diversité des nouvelles embauches, les taux de rétention des employés issus de minorités, et les progrès vers l'atteinte des objectifs de diversité fixés.

Indicateurs de performance clés (KPIs)

- Développez des indicateurs de performance clés spécifiques pour mesurer les progrès réalisés en matière de diversité et d'inclusion, et assurez-vous que ces KPIs sont suivis régulièrement par la direction.

Reconnaissance et récompenses

- Reconnaissez et récompensez les dirigeants qui font preuve d'un engagement exceptionnel envers la diversité et l'inclusion, que ce soient par des programmes de reconnaissance formels ou informels.

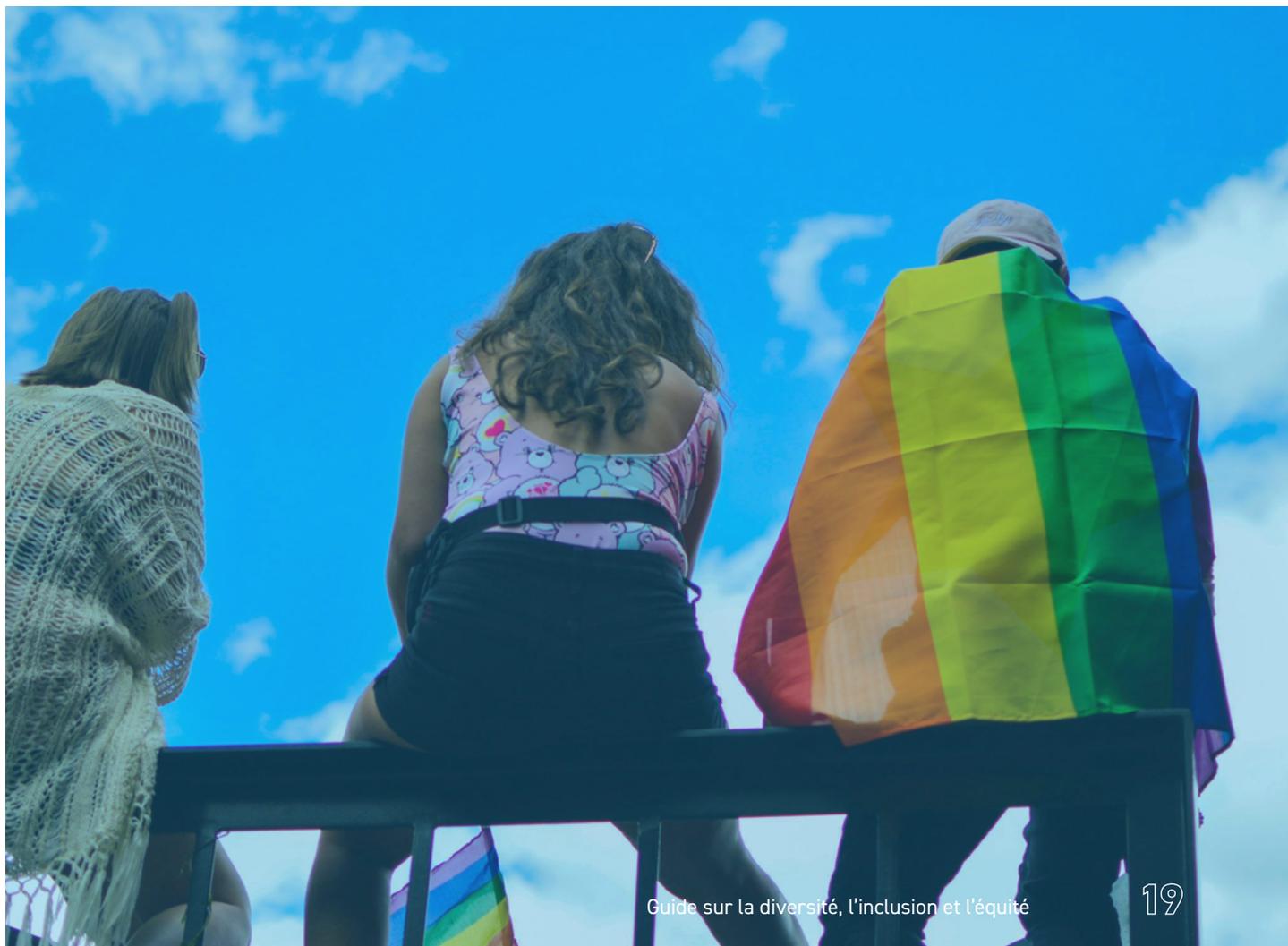
CONCLUSION

En conclusion, les processus et politiques saines sur la diversité, l'inclusion et l'équité dans le milieu de travail ne sont pas seulement un devoir moral mais aussi un levier puissant pour la croissance et la prospérité organisationnelle.

En adoptant des pratiques inclusives et en valorisant la diversité sous toutes ses formes, nous pouvons non seulement attirer et retenir les meilleurs talents, mais aussi stimuler l'innovation, renforcer notre réputation et créer des environnements de travail où chacun se sent accepté et valorisé. C'est ensemble, en embrassant nos différences et en favorisant l'égalité des chances, que nous pouvons véritablement bâtir des entreprises et des sociétés plus fortes et plus justes pour tous.

Bienvenue Évangéline est une Communauté francophone accueillante, soutenue par un réseau de partenaires francophones prêts à vous accompagner dans l'intégration des nouveaux membres de votre équipe.

Nous vous invitons à rejoindre Bienvenue Évangéline afin d'être orienté vers les ressources disponibles, telles que des guides pratiques, ateliers, mentors et autres outils conçus pour faciliter une intégration réussie en milieu de travail.



TERMES

Discrimination	La discrimination se définit comme une conduite se manifestant par des paroles, des gestes, des actes ou des règles visant à exclure une personne, à l'inférioriser ou à lui refuser certains droits en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son apparence physique, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, sa santé ou une condition invalidante ou une incapacité permanente ou l'utilisation d'un moyen pour pallier cette condition.
Diversité	La diversité renvoie à la pluralité des expériences personnelles et professionnelles, ainsi qu'aux différences entre les cultures. La notion reflète les différences en matière de race, de couleur, de lieu d'origine, de religion, de statut d'immigrant, de statut d'Autochtone, d'origine ethnique, de condition invalidante ou d'incapacité permanente, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'âge.
Équité	L'équité n'est pas la même chose que l'égalité. Elle consiste à donner aux gens ce dont ils ont besoin, ce qui est proportionné à leur propre situation afin de garantir un juste traitement et une accessibilité de tous aux mêmes opportunités.
Expression de genre	Manière dont une personne exprime ouvertement son genre. Cela peut inclure ses comportements et son apparence, comme ses choix vestimentaires, sa coiffure, le port de maquillage, son langage corporel et sa voix. De plus, l'expression de genre inclut couramment le choix d'un nom et d'un pronom pour se définir.
Homophobie	Peur ou haine de l'homosexualité, qui se manifeste souvent par les injures, l'intimidation, l'exclusion, les préjugés, la discrimination ou la violence.
Inclusion	L'inclusion est à la fois une philosophie et un ensemble de pratiques qui permettent à chaque personne de se sentir valorisée, confiante et en sécurité, de sorte qu'elle puisse réaliser son plein potentiel. C'est un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement.
LGBTQI2+	Lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, en questionnement, intersexués et bispirituels.
Misogynie	Différente du sexisme qui est une discrimination fondée sur le sexe, la misogynie fait référence à la haine pour les femmes. C'est également la conviction que les hommes sont bien meilleurs que les femmes.

Préjugé	Le préjugé est une opinion adoptée sans examen et souvent imposée par le milieu ou l'éducation. C'est un jugement porté sur une personne, une opinion préconçue qu'on s'en fait sans même la connaître. C'est généralement par insécurité que nous sommes amenés à entretenir des préjugés. Les personnes qui entretiennent les préjugés vont tenter d'éviter les contacts avec l'objet de ces préjugés, de leurs peurs, autoconfirmant ainsi leurs croyances. Une personne avec des préjugés ira toujours chercher les preuves pour confirmer ses pensées et son comportement.
Racisme	Le racisme est une croyance selon laquelle les humains peuvent être divisés suivant une hiérarchie du pouvoir en fonction de leurs différences de race et d'ethnicité. Ainsi, certains groupes sont vus comme supérieurs à d'autres uniquement en raison de caractéristiques raciales ou ethniques. Le racisme est souvent exprimé sous forme de préjugés ou de discrimination.
Stéréotypes	Ce sont des caractéristiques que la société attribue à un groupe de personnes pour les classer instinctivement, par exemple, selon leur âge, leur poids, leur profession, leur couleur de peau ou leur sexe.
Transphobie	Peur ou haine de toute transgression perçue des normes de genre, qui s'exprime souvent par les injures, l'intimidation, l'exclusion, les préjugés, la discrimination ou la violence. Les personnes transgenres ou perçues comme telles peuvent être la cible de transphobie.
Xénophobie	La xénophobie est une crainte, une peur, une aversion, un rejet, et même une haine de celui qui est perçu comme étant étranger, de ce qui vient de l'étranger, parce que considéré comme menaçant un équilibre ou une harmonie locale. La xénophobie se caractérise par une dévalorisation de la différence qui va souvent jusqu'à une limite extrémiste et une hostilité plus ou moins latente. Il s'agit d'un mécanisme visant à diminuer l'autre.

RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

Voici quelques liens utiles vers des exemples de politiques, les lois qui traitent de ce sujet ainsi que des vidéos ressources qui touchent en tout ou en partie sur des aspects relatifs à la diversité, l'inclusion et l'équité.

Exemples de politiques :

Organisme	La politique	Langue(s)
Province de l'Île-du-Prince-Édouard	https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/publications/diversityandinclusionpolicyfrench_1.pdf	Français
Université de l'Île-du-Prince-Édouard	https://files.upei.ca/edi/upei_edi_strategy.pdf	Anglais
Public Schools Branch: Î.-P.-É	https://psb.edu.pe.ca/sites/psb.edu.pe.ca/files/2022-05/502_Diversity_Management.pdf	Anglais
La Ville de Charlottetown	https://www.charlottetown.ca/common/pages/DisplayFile.aspx?itemId=16793883#:~:text=The%20City%20is%20committed%20to,sexual%20orientation%2C%20or%20source%20of	Anglais
The Diversity and Inclusion Report and Plan for the Town of Stratford	https://cdnsm5-hosted.civiclive.com/UserFiles/Servers/Server_11992779/File/Residents/Think%20Stratford/Committees/Diversity/DiversityInclusionReport_Stratford_June.pdf	Anglais
La Commission scolaire de langue française	https://cslf.edu.pe.ca/sites/cslf.edu.pe.ca/files/Les%20politiques/ins-502.pdf	Français
Fédération des parents de l'Î.-P.-É.	https://fpipe.org/nos-jeunes-et-la-diversite/?fbclid=IwAR0SWRi76_k0qh-G4RrJE9YQ-5q_4CbVK4S62mAFslvw_Ti3q0RbJNu_bGY_aem_AUcT4KwVKEjvKMYzUzvw7gYYnhhj22V8piy89so0VVbciGXm5T2jEml8Tp0FH4UU66Wnx-YIX0tmGRLhezgW9kSj	Français

Lois, droits de la personne et vidéos ressources

Type	Ressource	Lien	Langue (s)
LOIS ET RESSOURCES	Loi concernant l'équité en matière d'emploi ; Gouvernement du Canada	https://laws.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/page-1.html	Français et Anglais
	Civil Service Act de l'Île-du-Prince-Édouard	https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/c-08-civil_service_act.pdf	Anglais
	Droits au travail : Guide relatif à la PEI Human Rights Act (loi sur les droits de la personne) à l'intention des employeurs et des employés	https://www.peihumanrights.ca/sites/www.peihumanrights.ca/files/WorkplaceRightsfr.pdf	Français et Anglais
	Charte canadienne des droits et libertés	https://www.justice.gc.ca/eng/csj-sjc/rfc-dlc/ccrf-ccdl/pdf/charter-poster.pdf	Français et Anglais
	PEI HR Toolkit – Diversity & Inclusion	https://www.peihrtoolkit.ca/resource/diversity-and-inclusion/	Anglais
VIDÉOS	Aysseline de Lardemelle - Conférence relations, pouvoir et jeux de pouvoir au travail	https://www.youtube.com/watch?v=RQ80-sXyмео	Français
	Le racisme systémique, parlons-en !	https://www.youtube.com/watch?v=fL1XK3ENNf0&t=4s	Français
	Entreprise: diversité et efficacité vont de pair	https://www.youtube.com/watch?v=r6D-dQ4BRSU	Français



Financé par :

Funded by:



Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees and Citizenship Canada