



# Trousse d'outils pour la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif

## Valorisez la diversité à l'aide de ces conseils :

- Tenez compte des dimensions de la diversité des autres et cherchez à reconnaître ce qui rend les autres uniques.
- Faites preuve de respect en traitant les autres pas comme vous voulez être traité, mais comme ils souhaitent être traités.
- Soyez prêt et sans peur d'explorer les dimensions de la diversité d'un autre. Posez des questions simples, comme : « Je voudrais mieux vous connaître. Parlez-moi de votre parcours. »
- Foncez dans votre inconfort. Faites un effort pour devenir plus à l'aise avec les choses qui vous rendent mal à l'aise ; ceci vous aidera à avoir une appréciation de la différence.
- Renseignez-vous, ainsi que votre équipe et vos clients, sur la complexité des dimensions individuelles de la diversité.
- Soyez conscient de vos hypothèses préconçues sur les antécédents et les valeurs des autres, et remettez en question ces hypothèses. Demandez-vous : comment mes filtres influencent-ils mon évaluation de cette situation, ou mon interaction avec cette personne ?

## Des gestes pratiques que vous pouvez faire pour réussir à mieux valoriser la diversité

- Encadrez quelqu'un qui ne ressemble pas à vous, ou qui n'a pas beaucoup en commun avec vous en termes de dimensions de la diversité visible et invisible.
- Si vous devez doter un emploi, regardez tous les candidats potentiels et soyez conscient de créer une équipe diversifiée. Assurez-vous qu'il y a des gens sur votre équipe qui ne pensent pas comme vous : ils vous pousseront à examiner les choses sous un angle différent.
- Soyez un défenseur des différents points de vue. Valorisez de nouvelles idées, de nouvelles personnes et de nouvelles façons de faire les choses, y compris lorsque l'innovation est proposée par des gens avec qui vous travaillez actuellement, qui ne sont pas nécessairement « nouveaux » à votre organisation.



## **Favorisez l'inclusion en utilisant ces conseils :**

- Utilisez la technologie disponible pour assurer que les réunions et les activités sont également accessibles à tous — si une personne ne peut pas être sur place physiquement, y a-t-il d'autres façons dont ils peuvent participer à distance ?
- Soyez aussi flexible que possible. Tout le monde apprécie la flexibilité et un équilibre entre le travail et la vie personnelle. De plus, ce qui est bon pour une personne pourrait souvent être avantageux pour plusieurs autres.
- Demandez aux gens ce que vous pouvez faire pour répondre à leurs besoins. L'expert en cette matière est la personne concernée. N'essayez pas de deviner ou de prendre pour acquis et n'ayez pas peur d'offenser quelqu'un en leur posant des questions.
- Changez votre point de vue afin de reconnaître que nous avons tous besoin d'une certaine forme d'accommodement à un moment donné. Les fauteuils de bureau sont un accommodement pour les personnes qui ne sont pas en fauteuil roulant. Les lumières sont un accommodement pour ceux qui ne sont pas malvoyants.
- Pensez à « l'accommodement » de la différence comme étant une saine pratique de gestion des ressources humaines — comprenez que chaque personne est différente et a des besoins différents et, en conséquence, répondez à ces besoins.

## **Des gestes pratiques que vous pouvez faire pour promouvoir des lieux de travail plus inclusifs**

- Fournissez un « lieu sûr » pour le dialogue. Faites savoir que l'intolérance n'est pas permise dans votre bureau, ou en votre présence.
- Soyez prêt à intervenir lorsque d'autres sont irrespectueux des différences individuelles. Si vous entendez une blague qui ne convient pas, prenez position.
- Si vous remarquez que quelqu'un est confronté à des obstacles, prenez la parole pour veiller à ce qu'ils sont traités équitablement et qu'ils ont les outils pour réussir.



## Plaider la cause de la diversité et l'inclusion à votre lieu de travail en utilisant des arguments d'affaires solides..

Les données des études indiquent qu'une organisation diversifiée et inclusive est une organisation très performante.

- **Amélioration de l'expérience client et des profits.** La diversité permet aux clients et aux utilisateurs des services de se reconnaître dans la main-d'œuvre. Les gens sont motivés de faire affaire et d'interagir avec des organisations qui valorisent leur diversité.
- **Amélioration de la pénétration du marché.** Une organisation diversifiée est bien positionnée pour générer des idées qui lui permettent de pénétrer divers marchés.
- **Plus d'innovation et de créativité.** Si elles sont bien gérées, les équipes diversifiées sont plus créatives et innovatrices que les équipes homogènes.
- **Capacité accrue pour attirer du talent.** Si une organisation a la réputation d'être inclusive, plusieurs gens voudront y travailler. Ce fait permet à l'organisation de sélectionner des candidats d'un bassin de talents plus large afin de sécuriser les meilleurs candidats.
- **Amélioration de l'engagement et de la rétention des employés.** Il est prouvé qu'une culture organisationnelle inclusive favorise l'engagement et la satisfaction des employés, ce qui entraîne une meilleure performance et une réduction du taux de roulement du personnel.

## Respectez la loi

L'accommodement des différences et des besoins individuels est non seulement la bonne chose à faire ; c'est la loi. Soyez conscient de la législation visant à soutenir les milieux de travail inclusifs :

- La Loi canadienne sur les droits de la personne établit notre droit d'être traité avec dignité et respect, sans discrimination. Cette loi énumère 12 motifs de distinction illicite : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état civil, la situation familiale, le handicap physique ou mental, et l'état de personne graciée.
- Au Canada, chaque province détermine ses propres motifs spécifiques par lesquels vous ne pouvez pas discriminer. Les lois provinciales sur les droits de la personne varient légèrement selon la province — apprenez à connaître les lois qui s'appliquent à vous.
- Il existe d'autres textes de loi qui ont un lien direct ou indirect à la diversité et à l'inclusion. Il est important d'en être au courant et de connaître vos obligations en vertu de la loi. Certaines lois comprennent :
  - *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (Ontario)*
  - *Accessibility for Manitobans Act : loi sur l'accessibilité des Manitobains (Manitoba)*
  - *Employment and Assistance for Persons with Disabilities Act : Loi sur l'emploi et l'aide financière des personnes handicapées (Colombie-Britannique)*
  - *Loi sur l'équité salariale (Canada, Ontario, Québec)*