

Liste de contrôle de la diversité, de l'inclusion et de l'équité

Cette liste de contrôle comprend des pratiques prometteuses mises en place pour aider les organisations à hiérarchiser, intégrer et élargir la portée de leurs initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). Elle englobe plusieurs actions pouvant être mises en œuvre pour créer des environnements de travail et des cultures organisationnelles qui reconnaissent la diversité des talents. Votre organisation peut l'adapter selon ses besoins spécifiques.

Pour la haute direction et les membres du conseil

Favoriser une meilleure diversité des genres

- Adopter une politique de DEI, validée par le conseil et la direction, qui définit un objectif et met en place des pratiques cohérentes. Ensuite, publier cette information sur le site Web de l'organisation.
- Établir des objectifs pour la diversité des genres au sein des conseils d'administration; en faire le suivi de manière constante et responsabiliser les dirigeants à cet égard.
- Veiller à ce que les politiques et pratiques de l'organisation soient régulièrement passées en revue pour s'assurer qu'elles correspondent aux meilleures pratiques de DEI (p. ex., le partage d'emploi, les horaires de travail flexibles, les congés parentaux et de prestation de soins, etc.).
- Inclure la DEI dans les compétences en leadership utilisées pour l'évaluation du rendement et les décisions en matière de promotion (p. ex., la capacité à cerner les enjeux touchant la diversité et l'inclusion).
- Encadrer les dirigeants pour les habiliter à donner l'exemple en tenant des discussions productives sur des sujets qui pourraient s'avérer inconfortables. Fournir des « récits d'histoires » pouvant soutenir cela.

Pour les ressources humaines et les cadres

Intégrer la DEI dans toutes les pratiques de ressources humaines

- Adopter une approche de DEI dans les pratiques de ressources humaines (p. ex., le recrutement, le maintien en poste et le perfectionnement professionnel, etc.).
- S'assurer que la culture organisationnelle favorise l'équilibre travail-vie personnelle pour tous.
- Créer un environnement de travail respectueux et une culture de collaboration positive.
- Intégrer des objectifs d'équité entre les genres dans les plans de rendement annuels des dirigeants et des cadres.
- Passer en revue les compétences et les qualifications requises qui sont plus spécifiques qu'elles ne devraient l'être.

Recueillir des données et suivre les progrès

- Recueillir les informations déclarées sur une base volontaire via le processus de candidature du site Web des carrières et surveiller le taux de réponse.
- Recueillir des données sur le bilan de sécurité, les innovations, l'engagement des employés, le taux d'absentéisme, le taux de roulement dans les postes essentiels, le nombre de candidats pour les emplois difficiles à pourvoir; puis explorer les liens possibles qu'il pourrait y avoir avec la diversité des genres ou les initiatives qui pourraient avoir eu une incidence.
- Rendre compte sur les indicateurs clés tels que les taux de promotion et la représentation des genres à différents échelons organisationnels.
- Analyser séparément les enquêtes sur l'expérience des employés par groupe sous-représenté, puis en recoupements selon l'appartenance à un groupe.
- Envisager une analyse de rémunération en fonction des genres pour déterminer et combler les écarts.
- Observer les tendances relatives aux plaintes de harcèlement (p. ex., au sein de certaines unités de travail en particulier).

Communiquer de façon régulière

- Déterminer et faire connaître au personnel les possibilités d'apporter des changements dans leur environnement de travail quotidien (p. ex., le lien entre le soutien aux employés et le niveau de rendement).
- Partager les résultats (le cas échéant) de vos objectifs de diversité et d'inclusion.
- Susciter la participation des dirigeants à tous les niveaux et les encourager à tenir un dialogue centré sur l'équité des genres.
- Faciliter des conversations franches sur les difficultés et les progrès associés à l'amélioration de l'équité des genres et de l'inclusion, et ce, dans le cadre de réunions de groupes de travail, d'exposés sur la sécurité et de séances d'encadrement.
- Fournir aux cadres et aux superviseurs des opérations des outils de référence conviviaux.
- Produire des preuves tirées d'enquêtes sur l'engagement des employés, de groupes de discussion et de données sur la main-d'œuvre pour amorcer des dialogues et inciter à l'action.

Combattre les mythes et les idées fausses

- Ne pas dévier du message selon lequel l'égalité des genres et les pratiques inclusives sont positives pour tout le monde.
- Faire en sorte que les processus décisionnels soient transparents et conçus pour offrir des possibilités équitables.
- Éliminer les préjugés inconscients par le biais de formations et de pratiques inclusives.
- Analyser chaque étape des processus d'embauche et de promotion de façon à déceler les obstacles non intentionnels, puis veiller à les corriger.

Stimuler le changement

- Partager les bonnes pratiques et démontrer leur incidence sur les femmes, les hommes et l'organisation.
- Aller au-delà d'un engagement verbal en élaborant un scénario concret de transformation organisationnelle.
- Encourager les dirigeants et les employés à partager leurs expériences personnelles de façon régulière, puis les diffuser à grande échelle.
- Interroger des femmes occupant divers postes, pour en savoir plus sur leur expérience en milieu de travail. Encourager les femmes à partager leurs expériences lors d'activités d'entreprise, dans les infolettres et via d'autres moyens de communication avec les employés.
- Impliquer les hommes dans les efforts d'intégration des genres en vue de soutenir les changements systémiques.
- Fournir des conseils et un encadrement aux hommes champions, afin qu'ils maîtrisent l'art de partager leur expérience et qu'ils s'en servent comme outil de leadership favorisant le changement.

Faire preuve d'un comportement inclusif

- Afficher des comportements inclusifs aussi bien dans les réunions que dans les échanges informels en milieu de travail.
- Solliciter régulièrement les commentaires de diverses personnes pour démontrer la valeur de la DEI au chapitre de l'innovation et des prises de décisions.
- Rendre hommage au personnel et aux unités de travail qui disposent de pratiques et de comportements inclusifs, en insistant toujours sur les avantages que l'on en retire.
- S'opposer aux communications ou aux comportements biaisés lorsqu'ils surviennent, en les rendant évidents aux yeux des autres.
- Communiquer clairement les normes de comportements acceptables et corriger tout geste qui ne respecte pas ces normes.
- Encourager les hauts dirigeants à afficher un comportement de leadership inclusif.
- Profiter de chaque occasion pour faire preuve d'inclusion et d'équité.