



## Mesures possibles pour appuyer la diversité et l'inclusion

### **Engagement organisationnel pour 2018 -19 : Bâtir une fonction publique diversifiée**

Les cadres supérieurs sont appelés à établir des activités de recrutement et de perfectionnement afin d'accroître la diversité sociale et culturelle de notre effectif, dans le but de mieux représenter la population que nous desservons et d'améliorer le processus décisionnel. Cela comprend la définition des objectifs de diversité en fonction des besoins de votre propre organisation, la mise en œuvre des activités de recrutement et de perfectionnement appropriées et la mesure des progrès.

*Il ne s'agit pas ici d'une liste des seules mesures susceptibles d'être prises pour respecter l'engagement institutionnel en matière de diversité et d'inclusion, mais plutôt d'idées pour inspirer des mesures pouvant être pertinentes et appropriées dans votre contexte.*

1. Consacrer du temps durant une réunion d'équipe ou une réunion de l'ensemble du personnel pour partager les engagements de l'organisation en matière de diversité afin d'y sensibiliser les employés. Parlez de la signification de la diversité et de l'inclusion. Pourquoi certains mots ou actions peuvent-ils être rassurants pour certains, mais irrespectueux pour d'autres? Comment la diversité influe-t-elle sur votre rôle? Et comment votre rôle peut-il améliorer l'inclusion de l'organisation et de l'unité?
2. Incluez régulièrement des sujets liés à la diversité et à l'inclusion aux ordres du jour des réunions d'équipe.
3. Offrez de présider des comités qui organisent des activités liées à la diversité ou d'y siéger.
4. Renforcez vos compétences culturelles en prenant le temps de découvrir différentes cultures, races, religions et différents savoir-faire représentés dans votre organisation. Trouvez des moyens de partager ces connaissances avec les membres de l'équipe, les collègues.
5. Appuyez et encouragez la participation des membres de l'équipe aux formations sur la diversité.
6. Demandez aux collègues s'ils sont à l'aise de partager certains des us et coutumes associés à leurs cultures et à leur patrimoine. Ne singularisez pas un groupe; chaque membre de



l'équipe peut contribuer à cet échange.

7. Devenez un mentor. Appuyez les membres de l'équipe qui souhaitent participer au mentorat (en tant que mentors ou mentorés). Encouragez les membres de l'équipe à différents niveaux à participer en tant que mentors, peut-être sur des enjeux spécifiques liés à la diversité et à l'inclusion.
8. Organisez un repas-partage pour goûter les saveurs traditionnelles et faire des découvertes culinaires de diverses cultures.
9. Soyez un porte-parole visible qui prépare le dossier et l'appui en matière de diversité et d'inclusion. Appuyez les enjeux de diversité qui ne sont pas forcément les vôtres.
10. Soulignez les efforts du personnel qui prend des mesures en matière de diversité et d'inclusion.
11. Encouragez et appuyez les membres de l'équipe qui participent à des réseaux ou à des initiatives de diversité comme les cercles autochtones et les espaces positifs.
12. Mettez fin aux comportements irrespectueux. Laissez les collègues savoir ce que vous ressentez quand ils plaisantent au détriment des autres ou qu'ils les critiquent.
13. Faites des efforts délibérés en matière de vos pratiques d'embauche. Si le bassin de candidats ne reflète pas les clients que vous servez, élargissez votre recherche au-delà des méthodes d'embauche traditionnelles. Envisager des outils comme le programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants (PFSNA) comme une source de candidats.
14. Soyez ouvert et sollicitez activement le point de vue et les idées du personnel sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Soyez ouvert à des approches nouvelles ou différentes. Reflétez la diversité des points de vue afin d'atteindre les objectifs de l'équipe.
15. Créez et maintenez un milieu positif pour les employés et les clients et les citoyens.
16. En matière d'élaboration de politiques, de programmes ou de services, vous
  - a. utilisez des données qui appuient l'analyse et la formulation de recommandations qui permettent de saisir avec précision les enjeux liés à la diversité et à l'inclusion;
  - b. comprenez comment les exigences de votre travail reflètent des besoins susceptibles d'être touchés par la diversité;
  - c. consultez les parties prenantes qui reflètent une diversité appropriée de points de vue et de connaissances, et



- d. élaborez les projets de programmes ou de services qui répondent aux besoins de diverses communautés.
17. Engagez-vous à ce que tous les produits de communication élaborés par votre équipe sont en langage clair et qu'ils ne reflètent pas des valeurs culturelles particulières, avec des images qui représentent une population diversifiée.
18. Être encore plus inclusif dans vos pratiques de gestion et de prise de décisions pour atténuer les risques de la «pensée de groupe». Considérez "la gestion des ressources de l'équipage ou de la cabine de pilotage (CRM)" - Le CRM peut être défini comme un système de gestion qui utilise de manière optimale toutes les ressources disponibles. Cette approche apportera la diversité des idées, atténuera les risques et augmentera l'engagement et l'apprentissage.
19. Créer des environnements qui permettent aux gens de se sentir suffisamment en sécurité pour être en mesure d'être eux-mêmes au travail. Cela nécessite une culture de soutien. Le personnel se sentira le bienvenu et suffisamment en sécurité pour contribuer. À leur tour, ils seront plus satisfaits et innovants et la qualité des résultats augmentera. (Voir la vidéo: <https://mike-robbins.com/tedxberkeley/>)
20. Familiarisez-vous de même que votre équipe avec le lexique sur la diversité sexuelle et de genre: [http://www.btb.termiumplus.gc.ca/tpv2alpha/alpha-fra.html?lang=fra&srchtxt=&i=1&index=alt&codom2nd\\_wet=1&page=publications%2Fdiversite-diversity-fra](http://www.btb.termiumplus.gc.ca/tpv2alpha/alpha-fra.html?lang=fra&srchtxt=&i=1&index=alt&codom2nd_wet=1&page=publications%2Fdiversite-diversity-fra)
21. Réfléchissez à la façon dont vous pourriez soutenir les employés qui passent à une nouvelle identité de genre. Lisez le guide de Services Publics et Approvisionnement Canada (SPAC) «Soutien aux employés transgenres : Guide à l'intention des employés et des gestionnaires»: <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/apropos-about/guide-et-te-fra.html>
22. [Créer une fonction publique diversifiée et inclusive : Rapport final du Groupe de travail conjoint syndical-patronal sur la diversité et l'inclusion](#) - Apprenez-en davantage sur les arguments soutenant la diversité, les recommandations et de l'optique sur la diversité et l'inclusion.
23. La Commission canadienne des droits de la personne donne un aperçu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, y compris des détails sur les droits, les responsabilités et le respect. [www.chrc-ccdp.gc.ca](http://www.chrc-ccdp.gc.ca)
24. Condition féminine Canada a conçu un cours en ligne autodirigés « [Introduction à l'analyse comparative entre les sexes plus \(ACS+\)](#) ». Ce cours est conçu comme une introduction de base à l'ACS +. L'analyse comparative entre les sexes (ACS+) sert à évaluer les répercussions



potentielles des politiques, des programmes ou des initiatives sur divers groupes de personnes — femmes, hommes ou autres. Pensez à prendre le cours vous-même, avec vos pairs ou votre équipe.

25. Les préjugés inconscients empêchent de rendre notre population active et notre lieu de travail plus inclusifs. Voici quelques stratégies pour remédier aux préjugés inconscients de *Office of Diversity and Outreach* de l'Université de Californie à San Francisco (désolé, le site Web et la vidéo ne sont disponibles qu'en anglais) :  
<https://diversity.ucsf.edu/resources/strategies-address-unconscious-bias>
26. Cet article de Deloitte de 2014 répond à la question «Pourquoi la diversité et l'inclusion?» En expliquant le sujet, en fournissant des indicateurs et en soulignant les points clés à retenir. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/human-capital/ca-en-human-capital-diversity-and-Inclusion-in-canada.pdf>
27. Korn Ferry a rédigé ce document en 2016 qui traite des capacités et des traits qu'un leader doit posséder pour être réellement inclusif.  
<https://www.kornferry.com/challenges/diversity-and-inclusion>
28. Ce document, rédigé par Paul A. Gompers et Sophie Q. Wang à la Harvard Business School, examine certains domaines du marché du travail et la participation des minorités visibles.  
<https://www.nber.org/papers/w23082.pdf>
29. Lisez à propos des résultats de l'étude nationale sur la diversité et l'inclusion, février 2019, Centre canadien pour la diversité et l'inclusion et l'Université Dalhousie :  
<https://ccdi.ca/media/1863/20190222-recherche-%C3%A9tude-comparative-nationale-sur-la-diversit%C3%A9-et-linclusion.pdf>
30. Découvrez les meilleurs employeurs du Canada en matière de diversité et d'inclusion en 2019 dans cet article du Globe and Mail :  
<https://www.theglobeandmail.com/business/careers/top-employers/article-canadas-best-diversity-employers-build-respectful-inclusive/>
31. Le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion mène actuellement un projet pilote dans le but de créer un indice d'inclusion des employeurs. En utilisant des critères spécifiques et mesurables, l'Indice d'inclusion des employeurs établit une distinction entre l'intention des plans de la diversité et l'inclusion du leadership et de l'expérience de la vie en milieu de travail. Cette nouvelle initiative passionnante élimine toute conjecture subjective dans la mesure d'inclusion d'un milieu de travail, classant chaque employeur basé sur la recherche qualitative et quantitative avec un résultat qui reflète sa véritable inclusivité sur la base des



indicateurs avancés et des meilleures pratiques. Lire la suite: <https://ccdi.ca/fr-diversity-data-analytics/employer-inclusivity-index/>

32. La Société canadienne d'hypothèques et de logement repense son approche de la diversité et de l'inclusion - voyez ce que vous pouvez en apprendre.



Repenser la diversité  
et l'inclusion à la SCH

mars 2019