

La création d'un processus de recrutement équitable, inclusif et garant d'une bonne diversité est essentiel à la constitution d'une main-d'œuvre plus efficace et plus représentative de la population. Voici une liste de contrôle qui vous guidera tout au long de ce processus :

1. Préparation :

- a. Renseignez-vous et renseignez votre équipe :
 - Comprenez l'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au travail.
 - Informez-vous sur les préjugés inconscients et leurs effets sur le recrutement.
- b. Définissez vos objectifs en matière de DÉI :
 - Décrivez clairement l'engagement de votre organisation envers la diversité, l'équité et l'inclusion en ce qui touche au recrutement.
 - Établissez des objectifs mesurables pour accroître la diversité à tous les niveaux de votre organisation.
- c. Créez une équipe de DÉI :
 - Constituez une équipe chargée de superviser les initiatives DÉI pendant le processus de recrutement.

2. Offres d'emploi :

- a. Langage inclusif :
 - Employez les méthodes de rédaction épiciène et évitez les termes discriminatoires qui pourraient décourager certains groupes de postuler.
- b. Représentation diversifiée :
 - Incluez des images ou des témoignages qui mettent en valeur la diversité de vos effectifs actuels.

3. Recherche de candidat·e·s :

- a. Variez vos filières de recrutement :
 - Utilisez une variété de plateformes pour toucher un plus grand bassin de candidat·e·s, notamment divers sites d'emploi, des associations professionnelles et des organisations communautaires.
- b. Réseautage et partenariats :
 - Associez-vous à des organisations axées sur des groupes sous-représentés pour tirer parti de leurs réseaux.

4. Processus de candidature :

- a. Anonymat des candidatures :
 - Supprimez les renseignements personnels (nom, sexe, origine ethnique, etc.) lors de l'examen initial des candidatures afin de réduire les préjugés inconscients.
- b. Mesures d'adaptation :
 - Donnez aux candidat·e·s les moyens de demander des mesures d'adaptation pendant le processus de candidature.

Examen et sélection :

- a. Entrevues structurées :
 - Élaborez des questions d'entrevue normalisées pour garantir uniformité et impartialité vis-à-vis de l'ensemble des candidat·e·s.
- b. Comités d'entrevue diversifiés :
 - Choisissez des intervieweur·se·s venant de différents milieux et appartenant à divers niveaux de l'organisation.
- c. Formation des intervieweur·se·s :
 - Tenez une formation sur les préjugés inconscients et les techniques d'entrevue inclusives.

6. Évaluation :

- a. Critères d'évaluation équitables :
 - Définissez des critères d'évaluation des candidat·e·s clairs et liés à l'emploi.
- b. Évaluation holistique :
 - Tenez compte du potentiel et des compétences transférables des candidat·e·s, pas seulement de leur expérience directe.

7. Rétroaction et communication :

- a. Communication en temps opportun :
 - Informez les candidat·e·s de l'état de leur candidature tout au long du processus.
- b. Rétroaction constructive :
 - Fournissez de la rétroaction aux candidat·e·s qui n'ont pas été sélectionné·e·s, en mettant l'accent sur les domaines à améliorer.

8. Intégration :

- a. Intégration inclusive :
 - Assurez-vous que le processus d'intégration est convivial et inclusif pour l'ensemble du nouveau personnel.
- b. Groupes de ressources pour les employé·e·s (GRE) :
 - Offrez au nouveau personnel des occasions de se joindre à des GRE qui correspondent à son identité et à ses intérêts.

9. Collecte et analyse de données :

- a. Données démographiques :
 - Recueillez des renseignements démographiques auprès des candidat·e·s et des employé·e·s, sur une base volontaire, afin de suivre les progrès de chaque personne et de cerner les domaines à améliorer.
- b. Évaluation régulière :
 - Analysez périodiquement les données de recrutement pour évaluer l'efficacité de vos initiatives en matière de DÉI.

La création d'un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif ne se limite pas au processus d'embauche; il faut également conserver et soutenir des employé·e·s de tous les horizons. Voici une liste de contrôle qui vous aidera à conserver vos effectifs en misant sur la DÉI :

1. Milieu de travail inclusif :

- Favorisez une culture de respect et d'appartenance permettant à l'ensemble du personnel de se sentir valorisé et inclus.
- Encouragez une communication ouverte et créez des plateformes permettant aux employé·e·s de partager leurs expériences et leurs suggestions.

2. Engagement des dirigeant·e·s :

- Veillez à ce que les dirigeant·e·s s'engagent à l'égard des mesures de DÉI et favorisent activement un milieu de travail inclusif.
- Tenez les dirigeant·e·s responsables de l'avancement des initiatives de DÉI dans l'ensemble de l'organisation.

3. Épanouissement et perfectionnement professionnels :

- Offrez un accès égal aux possibilités de perfectionnement, notamment aux formations, au mentorat et aux promotions, peu importe le milieu dont provient l'employé·e.
- Élaborez des plans de perfectionnement individuels qui tiennent compte des aspirations professionnelles des employé·e·s et prévoient le soutien nécessaire.

4. Groupes de ressources pour les employé·e·s (GRE) :

- Appuyez la formation de GRE, de même que leurs activités destinées aux groupes sous-représentés.
- Prenez en compte le rôle des GRE pour ce qui est de favoriser un sentiment d'appartenance à la communauté et de permettre aux employé·e·s de réseauter.

5. Représentation diversifiée parmi les dirigeant·e·s :

- Faites en sorte que les dirigeant·e·s se composent de personnes de tous les horizons, et ce à tous les niveaux de l'organisation.
- Encouragez les dirigeant·e·s à servir de modèles pour favoriser l'inclusion et l'équité.

6. Rémunération et avantages sociaux équitables :

- Revoyez régulièrement les structures de rémunération afin que cette dernière soit équitable pour l'ensemble des employé·e·s, sans égard au sexe, à la race ou à d'autres facteurs.
- Offrez des avantages sociaux qui répondent à toutes sortes de besoins, comme des modalités de travail flexibles et des congés parentaux.

7. Politiques de lutte contre la discrimination :

- Communiquez clairement les politiques de tolérance zéro envers la discrimination, le harcèlement et les microagressions.
- Fournissez des voies de communication pour signaler les incidents et veillez à la tenue d'enquêtes équitables et rapides.

8. Évaluations du rendement et rétroaction :

- Appliquez des critères d'évaluation du rendement normalisés afin de limiter tout préjugé.
- Formez les gestionnaires à fournir une rétroaction constructive et à fixer des objectifs réalisables pour l'ensemble des employé·e·s.

9. Sondages et commentaires des employé·e·s :

- Menez régulièrement des sondages pour évaluer la satisfaction des employé·e·s, leur sentiment d'inclusion et leurs perceptions de l'équité.
- Servez-vous des commentaires reçus pour relever les domaines d'amélioration et adapter les initiatives de DÉI.

10. Communication transparente :

- Communiquez ouvertement à propos des mesures de DÉI ainsi que des progrès et des défis en la matière à l'échelle de l'organisation.
- Décrivez les succès et surlignez les avantages de la diversité dans l'atteinte des objectifs organisationnels.

11. Équilibre travail-vie personnelle :

- Encouragez un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle et lutez contre l'épuisement professionnel chez l'ensemble des employé·e·s.
- Offrez des possibilités d'horaire flexible pour répondre aux différents besoins et aux différentes responsabilités.

12. Programmes d'aide aux employé·e·s :

- Fournissez des ressources et du soutien en matière de santé mentale et de bien-être à l'ensemble des employé·e·s.
- Veillez à ce que ces programmes soient facilement accessibles et déstigmatisés.

13. Établissement de parcours de carrière :

- Décrivez clairement les parcours de carrière et les possibilités d'avancement au sein de l'organisation.
- Offrez du mentorat et des conseils pour aider les employé·e·s à planifier l'évolution de leur carrière.

14. Reconnaissance et récompenses :

- Soulignez et célébrez les réalisations d'employé·e·s de tous les horizons.
- Veillez à ce que la reconnaissance et l'octroi de récompenses se fassent de manière équitable et transparente.

15. Évaluation et amélioration continues :

- Examinez régulièrement les taux de maintien en poste et les entrevues de fin d'emploi pour cerner les tendances ou les schémas récurrents qui nécessitent une attention particulière.
- Utilisez les commentaires obtenus pour affiner et améliorer vos stratégies de maintien en poste liées à la DÉI.

La création d'un programme de formation et de perfectionnement diversifié, équitable et inclusif est essentielle pour favoriser une culture de travail inclusive et contribuer à l'épanouissement de l'ensemble des employé·e·s. Voici une liste de contrôle qui vous guidera dans la mise en œuvre des principes de DÉI lors de vos initiatives de formation et de perfectionnement :

1. Évaluation des besoins :

- Effectuez une évaluation rigoureuse des besoins de formation, en tenant compte des diverses origines de vos employé·e·s et de leurs niveaux de compétence.
- Cerner les lacunes en matière de compétences, de connaissances ou de possibilités qui pourraient toucher de manière disproportionnée les groupes sous-représentés.

2. Contenu inclusif :

- Veillez à ce que le matériel et le contenu des formations reflètent un vaste éventail de perspectives, de cultures et d'identités.
- Évitez les termes et les exemples sexistes qui renforcent les stéréotypes.
- Présentez des modèles diversifiés et des exemples de réussite variés pour inspirer l'ensemble des employé·e·s.

3. Diversité des formateur·rice·s et équipes de formation :

- Mobilisez des formateur·rice·s et des animateur·rice·s de divers horizons pour disposer d'un éventail de points de vue et d'expériences.
- Offrez des séances de formation animées par des personnes qui connaissent bien les sujets liés à la DÉI.

4. Accessibilité :

- Mettez à disposition le matériel de formation sur plusieurs supports différents (p. ex. écrit, audio, visuel) pour répondre aux diverses préférences d'apprentissage et aux besoins en matière d'accessibilité.
- Veillez à ce que les lieux de formation soient physiquement accessibles aux personnes handicapées.

5. Environnement d'apprentissage inclusif :

- Établissez des règles de base pour favoriser la tenue de discussions respectueuses et ouvertes permettant à tous les participant·e·s d'exprimer leurs points de vue sans crainte de jugement.
- Désamorcez les éventuels préjugés ou microagressions qui surviennent au cours des séances de formation.

6. Activités interactives et captivantes :

- Intégrez des exercices interactifs qui encouragent les participant·e·s à collaborer, partager et apprendre les uns des autres.
- Présentez des études de cas portant sur divers scénarios pour susciter des discussions.

7. Formation sur les préjugés inconscients :

- Formez les participant·e·s à repérer et à limiter les préjugés inconscients en milieu de travail.
- Proposez des stratégies pour remettre en question et modifier les décisions et les comportements fondés sur des préjugés.

8. Formation en compétence culturelle :

- Informez les employé·e·s au sujet de cultures, de traditions et de styles de communication différents pour favoriser une bonne compréhension interculturelle.
- Sensibilisez les employé·e·s aux différences culturelles et à l'importance d'un comportement inclusif.

9. Développement du leadership inclusif :

- Offrez des programmes de développement du leadership qui mettent l'accent sur les compétences en leadership inclusif, telles que l'écoute active, l'empathie et l'alliance inclusive.
- Formez les dirigeant·e·s à reconnaître et à corriger les inégalités au sein de leurs équipes et à soutenir l'épanouissement professionnel des employé·e·s.

10. Rétroaction et évaluation :

- Recueillez les commentaires des participant·e·s pour évaluer l'efficacité de la formation et déterminer les domaines à améliorer.
- Évaluez régulièrement l'impact de la formation en matière de DÉI sur les comportements, les attitudes et les interactions des employé·e·s au travail.

11. Formation continue :

- Offrez continuellement aux employé·e·s des occasions de participer à des activités d'apprentissage et à des discussions liées à la DÉI.
- Partagez des ressources, des articles et des webinaires qui favorisent un apprentissage continu sur les sujets liés à la DÉI.

12. Responsabilisation et mesure :

- Fixez des objectifs clairs quant aux initiatives d'apprentissage et de perfectionnement liées à la DÉI.
- Faites le suivi des progrès réalisés vers l'atteinte de ces objectifs et mesurez-les pour veiller à ce que les efforts de formation aient un impact positif.

L'intégration des principes de diversité, d'équité et d'inclusion (DÉI) dans la gestion du rendement est essentielle pour favoriser l'impartialité, la transparence et l'épanouissement des employé·e·s. Voici une liste de contrôle qui vous aidera à harmoniser vos processus de gestion de la performance avec vos objectifs en matière de DÉI :

1. Critères de rendement clairs :

- Élaborez des critères de rendement objectifs et bien définis qui soient pertinents à chaque poste.
- Veillez à communiquer clairement les attentes en matière de rendement à l'ensemble des employé·e·s.

2. Atténuation des risques de préjugés dans les évaluations :

- Formez les gestionnaires à reconnaître les préjugés et à en atténuer les effets lors des évaluations du rendement.
- Encouragez l'utilisation de preuves fondées sur des données pour étayer les évaluations du rendement.

3. Rétroaction régulière :

- Encouragez une rétroaction continue entre les employé·e·s et les gestionnaires pour favoriser l'épanouissement et le perfectionnement.
- Encouragez les discussions sur les aspirations professionnelles, les défis et les possibilités de renforcement des compétences.

4. Égalité d'accès aux chances :

- Veillez à ce que l'ensemble des employé·e·s jouissent d'un accès équitable aux projets stimulants, aux promotions et aux possibilités d'évolution professionnelle.
- Surveillez tout schéma récurrent dénotant l'influence de préjugés dans les affectations de projets et les promotions.

5. Établissement d'objectifs inclusifs :

- Fixez, sur un mode collaboratif, des objectifs de rendement qui tiennent compte des forces, des domaines d'amélioration et des aspirations de chaque employé·e.
- Tenez compte des différents styles de travail et autres préférences lors de l'établissement des objectifs.

6. Mesures d'adaptation et soutien :

- Fournissez des mesures d'adaptation permettant aux employé·e·s handicapé·e·s de participer pleinement aux processus de gestion du rendement.
- Offrez du soutien aux employé·e·s en proie à des problèmes personnels susceptibles de diminuer leur rendement.

7. Amélioration des compétences et formation :

- Élaborez un plan de formation et de perfectionnement qui cadre avec les objectifs et les domaines d'amélioration de chaque employé·e.
- Comblez les lacunes en matière de compétences pouvant découler d'inégalités historiques.

8. Reconnaissance et récompenses inclusives :

- Mettez en œuvre des programmes de reconnaissance et de récompenses qui sont justes, transparents et tiennent compte de contributions diverses et variées.
- Soulignez les réalisations qui dépassent le cadre des responsabilités professionnelles habituelles.

9. Évaluation du leadership inclusif :

- Évaluez les gestionnaires sur leur capacité à favoriser un environnement de travail en équipe inclusif et diversifié.
- Intégrez les commentaires des membres de l'équipe dans les évaluations des dirigeant·e·s.

10. Autoévaluation des employé·e·s :

- Encouragez les employé·e·s à évaluer leur propre rendement et à décrire leurs contributions et leurs objectifs.
- Servez-vous des autoévaluations comme d'une base à la tenue de discussions constructives lors des évaluations du rendement.

11. Observations basées sur des données :

- Collectez et analysez des données sur le rendement afin de relever d'éventuelles disparités dans les notations, les promotions et les occasions professionnelles.
- Utilisez ces données pour éclairer les interventions axées sur la DÉI.

12. Formation en compétence culturelle :

- Offrez une formation en compétence culturelle afin d'amener les gestionnaires à mieux comprendre la diversité des perspectives et des milieux d'origine auxquels ils ont affaire.
- Dotez-les des compétences nécessaires pour gérer efficacement les interactions interculturelles.

13. Prise de dispositions en cas de rendement insuffisant :

- Remédiez aux insuffisances avec équité et cohérence concernant l'ensemble des employé·e·s.
- Offrez des ressources de soutien pour aider les employé·e·s en difficulté à améliorer leur rendement.

14. Évaluations du rendement inclusives :

- Effectuez les évaluations du rendement dans un environnement propice à un dialogue ouvert et respectueux.
- Réagissez aux préoccupations et aux désaccords de manière constructive.

15. Examen et adaptation :

- Évaluez régulièrement l'efficacité de vos initiatives de gestion du rendement axées sur la DÉI.
- Adaptez vos processus en fonction des commentaires reçus et des leçons apprises.

Intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans votre stratégie d'entreprise est une approche holistique qui peut générer un succès durable, l'innovation et un impact social positif. Voici une liste de contrôle qui vous aidera à intégrer les principes de la DÉI dans votre stratégie d'affaires globale :

1. Engagement des dirigeant·e·s :

- Obtenez de la haute direction l'engagement d'intégrer la DÉI au cœur de la stratégie d'affaires de l'organisation.
- Veillez à ce que les dirigeant·e·s prônent l'adoption de comportements inclusifs et donnent l'exemple en la matière.

2. Définissez des objectifs en matière de DÉI :

- Définissez des buts et des objectifs de DÉI clairs qui cadrent avec votre stratégie d'affaires.
- Établissez des objectifs mesurables qui englobent tous les aspects de votre organisation.

3. Vision et mission inclusives :

- Examinez et réviser les énoncés de vision et de mission de votre entreprise de sorte qu'ils reflètent votre engagement envers la DÉI.
- Communiquez ces valeurs à l'interne comme à l'externe.

4. Attraction de talents diversifiés :

- Intégrez la DÉI dans vos processus de recrutement afin d'attirer une main-d'œuvre diversifiée.
- Adoptez des stratégies pour trouver, embaucher et conserver des employé·e·s provenant de milieux sous-représentés.

5. Innovation en matière de produits et de services :

- Tenez compte des besoins de divers groupes de clients lors du développement et de l'amélioration de produits et de services.
- Sollicitez des points de vue divers pour veiller à ce que les solutions conviennent à un vaste public.

6. Segmentation du marché :

- Segmentez votre marché cible en fonction de différents facteurs culturels, démographiques et socioéconomiques.
- Adaptez vos stratégies marketing afin qu'elles trouvent un écho auprès de divers publics.

7. Marketing et communication inclusifs :

- Veillez à ce que vos outils de marketing et vos campagnes de communication représentent diverses perspectives et évitez les stéréotypes.
- Mettez l'accent sur votre engagement envers la DÉI dans vos messages marketing.

8. Diversité des fournisseurs :

- Établissez un programme de diversité des fournisseurs qui favorise l'achat de biens et de services auprès de divers fournisseurs.
- Harmonisez vos pratiques d'approvisionnement avec vos objectifs en matière de DÉI.

9. Groupes de ressources pour les employé·e·s (GRE) :

- Encouragez la formation de GRE et apportez-y votre concours afin de procurer un sentiment d'appartenance aux employé·e·s sous-représenté·e·s et de leur montrer que vous vous souciez de leurs intérêts.
- Prenez conscience du rôle que jouent les GRE dans la culture de l'entreprise.

10. Développement du leadership inclusif :

- Élaborez des programmes de leadership qui mettent l'accent sur les compétences en matière de DÉI et les comportements de leadership inclusifs.
- Repérez et formez les leaders qui prônent activement la diversité et l'équité.

11. Production de rapports transparents :

- Rendez régulièrement compte aux parties prenantes des progrès réalisés par rapport aux objectifs et aux initiatives de DÉI.
- Communiquez à la fois les réussites et les domaines d'amélioration.

12. Formation continue :

- Offrez une formation continue en matière de DÉI aux employé·e·s de tous les niveaux.
- Informez l'organisation de l'importance de la DÉI dans la stratégie d'affaires.

13. Collaboration et partenariats :

- Collaborez avec des organisations et des partenaires externes dont le profil correspond à vos valeurs en matière de DÉI.
- Cherchez des occasions d'apprendre des expériences d'autrui et de communiquer les pratiques exemplaires.

14. Mécanismes de rétroaction et d'écoute :

- Établissez des voies de communication permettant aux employés, aux clients et aux parties prenantes de faire part de leurs commentaires relativement aux mesures de DÉI.
- Donnez suite aux commentaires reçus pour afficher votre engagement envers l'amélioration.

15. Gestion des crises et des risques :

- Élaborez des plans pour gérer les situations qui pourraient avoir une incidence sur la réputation de votre organisation concernant les questions de DÉI.
- Soyez prêt à faire face à d'éventuelles controverses en rapport avec vos valeurs.

16. Responsabilité sociale :

- Aligned votre stratégie en matière de DÉI sur des initiatives de responsabilité sociale plus larges qui correspondent aux valeurs de votre organisation.