



MANUFACTURIERS
& EXPORTATEURS
DU QUÉBEC

Guide pour créer un milieu de
travail inclusif

Juillet 2022



TABLE DES MATIÈRES

1. L'ÉD&I et un environnement inclusif
2. Outil de travail
3. Un incontournable pour créer un espace inclusif: la communication transparente et inclusive
4. Pour vous aider à mesurer votre environnement inclusif : un sondage ou groupes de discussion

1. Introduction – l'ÉD&I et un environnement inclusif

Objectif du guide pour créer un milieu de travail inclusif

Les équipes de travail diversifiées sont davantage innovantes et performantes, entre autres, en raison de leurs diverses perspectives face au monde. L'équité, la diversité et l'inclusion dans un environnement de travail est en corrélation directe avec un meilleur engagement, une motivation accrue et une meilleure rétention des employés.

Le guide a pour objectif de munir les entreprises d'astuces afin de créer un environnement inclusif où tous peuvent se sentir en sécurité, valorisés et où ils pourront s'épanouir à leur plein potentiel. Bien que ce guide s'adresse aux gestionnaires et aux membres des Ressources humaines, tous peuvent bénéficier des outils présentés dans le document.

L'importance de l'ÉD&I

L'équité, la diversité et l'inclusion (ÉD&I) en entreprise apporte de nombreux bénéfices organisationnels. Des transformations récentes dans le monde du travail contemporain, motivées entre autres par des mouvements comme #MeToo, #LGBTQRights et *Black Lives Matter* ont propulsé la diversité et l'inclusion à l'avant-plan des priorités stratégiques de plusieurs organisations. Ainsi, les initiatives pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion en entreprise ne sont plus seulement vues comme souhaitables, mais bien comme des éléments fondamentaux qui permettront d'attirer et de retenir les meilleurs talents.

L'importance de créer un environnement inclusif

Un environnement inclusif est un pilier au bon fonctionnement de votre entreprise. Créer un espace où tous se sentent valorisés, authentiquement eux-mêmes et reconnus pour leurs talents professionnels est capital pour non-seulement la rétention du personnel, mais également pour que ceux-ci se sentent engagés, mobilisés et passionnés.



2. Outil de travail

Pour vous aider à créer un environnement inclusif, voici quelques étapes:

Étape 1 – Évaluer le contexte de l'entreprise

- Pour ce faire, l'organisation doit identifier une ressource formée et compétente afin d'établir l'état des lieux. Concrètement, cette personne doit analyser les informations et données de l'entreprise (ratio hommes/femmes, membres de communautés marginalisées, etc.) et émettre des constats de l'environnement actuel
- Une analyse doit être établie où le contexte organisationnel et les impératifs stratégiques sont observés et détaillés (exemples: Quelles sont les raisons pour lesquelles il est important d'être plus diversifié et inclusif? Quels sont les défis commerciaux que cela permettra de relever? Quels sont les avantages commerciaux d'être plus inclusif?) Ces données sont à la base de l'agenda et calendrier des activités (étape 3)
- Ensuite, un sondage ou une sollicitation auprès des employés devrait être complétée. Dans les faits, l'entreprise cherche à comprendre s'ils offrent un environnement inclusif, sécuritaire et accueillant pour tous. Cette étape peut s'avérer un peu plus longue, car un groupe ou échantillon représentatif de l'organisation doit être pris en compte (un pourcentage établi d'avance)

Étape 2 – Identifier les parties prenantes, sponsors et ambassadeurs/champions

- Il est évident que créer un environnement inclusif est une affaire de tous, sans égard au niveau hiérarchique, fonction, ou ancienneté. Cependant, l'organisation doit identifier des ressources afin de s'assurer que les programmes, processus et initiatives mis en place s'alignent avec la stratégie d'entreprise, qu'elle répond aux besoins des employés et qu'elle mobilise et engage tout le monde.

- Une communication devrait être partagée à l'interne afin de susciter de l'intérêt. Par contre, afin de s'assurer que cette implantation soit une réussite, il faut avoir une représentativité diverse. Ainsi, vous devriez avoir un groupe qui représente l'entièreté de votre organisation.
- Les ambassadeurs et champions devront également être formés afin de partager les nouvelles auprès de leurs collègues et comment obtenir et traiter les rétroactions

Étape 3 – Créer un agenda et un calendrier d'activités

- Les parties prenantes devront se créer une structure (fréquence des rencontres, gouvernance, etc.)
- Les parties prenantes, en conjonction avec le/les sponsor(s) et ambassadeurs/champions devront dresser un calendrier d'activités afin de mettre en place les initiatives. Celles-ci peuvent varier par niveau de difficulté, budget requis, temps d'implantation, etc.



2. Outil de travail (suite)

Pour vous aider à créer un environnement inclusif, voici quelques étapes:

Étape 3 (suite) - Créer un agenda et un calendrier d'activités

- Chaque initiative devrait être accompagnée d'une campagne de communication, publicité ou marketing. Pour ce faire, nous vous référons notamment à l'outil «Campagne de communication sur l'importance de la diversité »

Voici quelques exemples afin de créer un environnement inclusif

- Changer toutes vos communications, politiques, documents relatifs au personnel, etc. dans un langage neutre et inclusif
- Créer des environnements sécuritaires «safes spaces». Par exemple, faire promotion des programmes d'assistance aux employés (EAP) *le cas échéant*, créer des canaux de communication, encourager la mise des pronoms dans les signatures électroniques, etc.
- Faire promotion d'un curriculum de développement et formation sur les biais inconscients, le leadership inclusif, etc.
- Encouragez les membres de votre organisation à être vulnérables, transparents et de communiquer leurs inquiétudes

Étape 4 – Obtenir des rétroactions et mesurer le succès d'implantation

- Les parties prenantes devront créer un système de rétroactions afin de mesurer anonymement le succès des initiatives mises de l'avant, ainsi que mesurer les changements concrets dans la culture afin de créer un environnement inclusif.
- Le sondage/groupes de discussion effectués qu'à l'étape 1 devraient être refaits afin de mesurer concrètement si les mesures mises de l'avant ont porté fruit
- Modifier ou améliorer la stratégie organisationnelle annuelle en incluant l'ÉD&I



3. Un incontournable pour créer un espace inclusif: la communication transparente et inclusive

L'importance de communication au travail

Qu'elle soit parlée ou écoutée, interne ou externe, la communication aide à comprendre la vision, la mission, les valeurs et les objectifs de l'organisation. Un système de communication efficace permet de relier toutes les divisions entre elles, quelle que soit la taille de l'organisation. Il permet également aux employés de mieux comprendre leurs droits et responsabilités au sein de l'entreprise et les moyens de l'améliorer. De ce fait, les communications doivent être claires et concises, utiliser un langage inclusif (tel que la grammaire non-genrée), être authentiques et ouvertes et que tous puissent se sentir interpellés par celles-ci.

Des avantages d'une communication efficace

- **L'innovation:** En encourageant les employés à exprimer librement leurs pensées et leurs idées, l'entreprise leur donne la possibilité d'apporter des solutions innovantes aux problèmes. Dans une perspective à long terme, les employés seront encouragés à s'exprimer grâce à la culture positive, que ce soit au sujet de tâches, projets spécifiques ou de problématiques vécues. Au sens plus large, une communication peut croître l'image corporative et augmenter sa visibilité sur le plan d'attraction des talents.
- **La gestion:** Les gestionnaires doivent être formés afin d'être de bons communicateurs, ce qui encouragera des discussions transparentes, ouvertes et encouragera d'autant plus les employés à s'exprimer. Avoir un membre dans un poste cadre qui communique ouvertement et honnêtement permet d'améliorer les relations entre les employés, de renforcer une culture de travail positive et de résoudre les conflits.
- **La satisfaction au travail:** Une organisation qui traite tous les employés avec respect en termes d'écoute active et de communication montre qu'ils sont valorisés. Pour encourager la communication entre les membres, il est important pour l'entreprise d'avoir des lignes directrices et de partager leurs responsabilités pour un environnement ÉD&I.

Pour des astuces sur la communication inclusive, veuillez vous référer à l'outil 3 (*Campagne de communication sur l'importance de la diversité*)



4. Pour vous aider à mesurer votre environnement inclusif : un sondage ou groupes de discussion

Pour vous aider à construire votre sondage, nous vous recommandons de regarder l'outil «Sondage d'engagement lié à la ÉD&I». Si vous désirez créer des questions pour des groupes de discussion, vous devriez inclure les sujets ci-bas. Ceux-ci sont accompagnés d'exemples de questions.

Il est important d'inclure une échelle de gradation (fortement en désaccord à tout à fait en accord) afin de permettre aux répondants de se situer vis-à-vis des sujets qui peuvent être perçus comme étant sensibles.

ÉD&I:

- Si je soulevais un problème de discrimination, je suis certain.e que mon employeur ferait ce qui est juste.
- Je me sens à ma place ici.
- Il y a ici des dirigeants avec lesquels je peux m'identifier.
- Les cadres supérieurs sont prêts à gérer efficacement une main-d'œuvre diversifiée.

Sécurité psychologique:

- Je peux m'investir pleinement dans mon travail sans crainte de jugement, harcèlement ou critique
- Notre organisation valorise la diversité des opinions et des idées
- Lors des réunions d'équipe, tous les membres sont encouragés à s'exprimer et à partager leurs pensées et leurs idées.
- Je me sens à l'aise pour parler de problèmes/questions sur le lieu de travail avec mon supérieur immédiat.

Pour d'autres questions ou pour voir ce que les entreprises ont évalué, vous pouvez consulter ce document (rédigé en anglais) par LinkedIn [ici](#)

N.B. Si vous demandez des questions démographiques (voir [lien](#) du gouvernement du Québec), il est important de s'assurer que celles-ci ne discriminent pas une population au sein de votre entreprise. Ainsi, il est recommandé de poser ces questions démographiques que lorsque vous avez un bassin d'employés diversifié et assez large pour que ceux-ci ne puissent être ciblés et reconnus.

