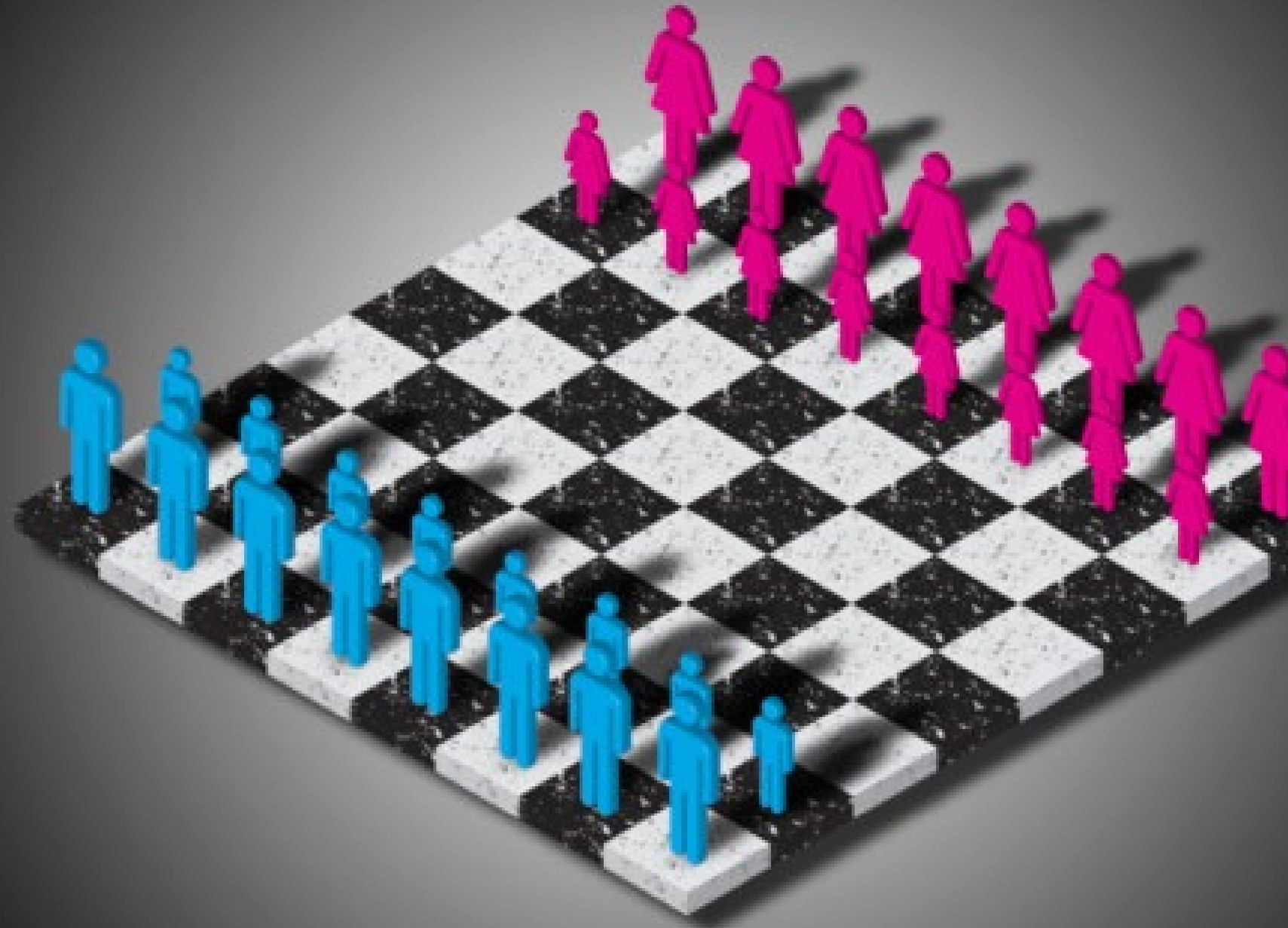




MANUFACTURIERS  
& EXPORTATEURS  
DU QUÉBEC

Guide des meilleures pratiques  
de la diversité des genres

Juillet 2022



# TABLE DES MATIÈRES

1. L'importance des meilleures pratiques de la diversité des genres
2. L'Équité, Diversité et Inclusion (ÉD&I)
3. Pratiques exemplaires – Diversité des genres
4. Plan de travail

# 1. L'importance des meilleures pratiques de la diversité des genres

## Objectif du guide

Le guide des meilleures pratiques de la diversité des genres équipera les parties prenantes des outils afin de faciliter un environnement où tous les employés pourront s'épanouir, nonobstant de leurs orientation sexuelle, identité sexuelle ou genre.

## La diversité des genres en entreprise, que veut-on dire?

La diversité des genres (également appelée diversité sexuelle et de genre) représente les diverses orientations, identités et genres des personnes. La diversité des genres fait référence aux différents comportements, caractéristiques et attitudes des personnes, qui ne sont pas définis. Ce concept favorise des relations inclusives et équitables entre tous, notamment les hommes et les femmes, mais inclus également les individus qui s'identifient sur le spectre LGBTQIA2S+, tels que non-binaire, *gender queer* ou encore sexuellement fluide.

Une entreprise inclusive apporte son soutien à tous et célèbre les différences entre les personnes. La célébration de la diversité sexuelle et de genre permet non seulement aux communautés marginalisées d'être reconnues à leur plein potentiel, mais elle les aide également à faire entendre leur voix au sein de l'entreprise. Elle éduque les employés sur leurs collègues et crée un espace sûr où chacun peut être lui-même sans jugement, tabou ou embarras.

## Des astuces pour un environnement prônant l'inclusivité et la diversité sexuelle et des genres

Voici deux astuces afin d'aider le personnel s'identifiant à la communauté LGBTQIA2S+ à se sentir en sécurité au travail:

1. Avoir une toilette neutre sur les périmètres de l'entreprise

En ayant une salle de bain commune, où tous peuvent l'utiliser sans jugements, l'organisation crée un environnement inclusif et peut, par le même biais, donner un sens de sécurité aux individus.

2. La documentation générale devrait avoir un langage neutre

Le retrait du langage genré est non seulement une belle méthode d'inclusivité, mais elle permet à tous de se sentir interpellés et d'avoir un environnement sain où tous peuvent s'affirmer comme ils le sentent.



## 2. L'Équité, Diversité et Inclusion (ÉD&I)

### L'importance d'ÉD&I

L'équité, la diversité et l'inclusion (ÉD&I) en entreprise apportent 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 l'équité, la diversité et l'inclusion à l'avant-plan des priorités stratégiques de plusieurs organisations.

Ainsi, les initiatives pour améliorer l'ÉD&I 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. Les équipes de travail diversifiées sont davantage innovantes et performantes, entre autres, en raison de leurs diverses perspectives face au monde.

Des études effectuées par [Glassdoor](#) en 2021 démontrent que 67% des individus en recherche active d'emploi considèrent la diversité au sein d'une entreprise comme un facteur déterminant dans leur choix de futur employeur. De manière similaire, le même article confirme que 57% des employés affirment que leur équipe de direction devrait faire plus d'efforts en matière de diversité et d'inclusion. Dans le cadre de l'équité, la diversité et d'inclusion, la diversité des genres ne doit pas être négligée afin de créer un environnement de travail inclusif.

### Les avantages de la diversité des genres

- Des perspectives différentes
- Une collaboration améliorée
- Une meilleure performance
- Un sens de communauté



## 2. Pratiques exemplaires – Diversité des genres

---

La diversité des genres est un exemple concret de comment un employeur peut faire valoir son adhésion aux principes d'ÉD&I. Ceci ouvre non seulement les bassins d'emplois à des communautés considérées marginalisées, mais elle prône l'inclusion de tous, nonobstant de leur identité sexuelle et du genre.

### Créez de manière proactive un vivier diversifié

#### **i** Le saviez-vous ?

*Selon le rapport de la [Fondation Pierre Elliott Trudeau](#) en 2017, « un pour cent d'augmentation de la diversité ethnoculturelle est liée à une augmentation de 2,4 pour cent des revenus. »*

Veillez à inclure un vivier de talents diversifié pendant le processus de recrutement. De nombreuses plateformes et organisations d'employabilité aident à trouver des candidats issus de groupes sous-représentés.

### Utilisez des termes inclusifs

#### **i** Le saviez-vous ?

*Selon la recherche de [Gallup](#) en 2016, « la combinaison de l'engagement des employés et de la diversité des genres a entraîné une performance financière supérieure de 46% à 58%. »*

Il est important d'être attentif lors de la rédaction de descriptions de poste, de courriels et des communications, formelles ou non. Le langage non inclusif inclut les termes «il» ou «elle». Il est donc recommandé de les remplacer par des termes tels que «vous» ou «nous».

### Constituez un groupe diversifié d'intervieweurs.

#### **i** Le saviez-vous ?

*Selon le même rapport de la Fondation Pierre Elliott Trudeau en 2017, « un pour cent d'augmentation de la diversité est associé à une augmentation de 0,5 pour cent de la productivité sur le lieu de travail. »*

Incluez un panel d'entretien diversifié aide la compagnie d'avoir diverses perspectives sur la performance du candidat. En plus, les candidats issus de groupes sous-représentés se sentiront aussi plus à l'aise durant l'entretien.

### Établissez des toilettes non genrées

#### **i** Le saviez-vous ?

*Selon une enquête menée par [ADP](#) en 2020, employés canadiens âgés de 18 à 34 ans déclarent qu'ils seraient plus fidèles à leur organisation si celle-ci prenait publiquement position sur la diversité et l'inclusion.*

Les toilettes non genrées sont plus accueillantes et inclusives pour les individus issus de groupes marginalisés. Sans catégoriser les gens en fonction de leur identité sexuelle ou de genre, ces toilettes démontrent que l'espace a été conçu dans un souci de confort, d'intimité et de sécurité.

# 3. Plan de travail

---

Pour vous aider à mettre en place un plan de diversité sexuelle et des genres:

- 1. Faites un état des lieux :** analyser les données et informations des employés afin de dresser un portrait et établir un diagnostic. Une observation approfondie de la démographie de l'entreprise permettra d'établir les priorités et d'implanter les changements nécessaires.
- 2. Identifiez vos ressources clés :** les champions et ambassadeurs afin de susciter un mouvement collaboratif et du même fait, une adhésion des employés et des parties prenantes.
- 3. Établissez une stratégie afin de créer un environnement inclusif :** pour ce faire, les ressources devront s'éduquer quant au langage inclusif ainsi qu'être un allié à la cause. Ensuite, établissez un plan d'action afin de mener à terme vos initiatives
- 4. Documentez les politiques existantes :** afin de mieux modifier et adapter les politiques, faites l'inventaire des politiques et pratiques existantes. Une documentation claire aide à fixer de nouveaux objectifs à atteindre et à enregistrer les progrès de l'entreprise. Par exemple:
  - Y a-t-il des politiques et des pratiques spécifiques pour des recrutements inclusifs ?
  - Y a-t-il des initiatives pour les employés s'identifiant au LGBTQIA2S+ ?
  - Est-ce que les employés ont accès à des formations sur la diversité des genres ?
- 4. Mettez en œuvre votre plan d'action :** vous pouvez utiliser le document suivant pour obtenir plus de ressources:
  - [IOE - Égalité de genre et diversité](#)
  - [Cegep St-Hyacinthe - Comprendre la diversité sexuelle et l'identité du genre](#)
- 5. Assurez le suivi, l'évaluation et l'ajustement du plan d'action :** évaluez régulièrement l'état d'avancement, le statut et le résultat de votre plan à l'aide de plusieurs méthodes, notamment les réunions de gestion, les points de suivi à l'ordre du jour et les enquêtes sur le climat de travail. Lorsque vous procédez à des évaluations régulières des performances des employés, faites des changements observés un point de discussion.

