

A photograph of a diverse group of five people in a modern office setting. They are seated around a light-colored wooden table. From left to right: a woman with dark hair, a man with short brown hair, a man with short dark hair seen from the back, a man with short dark hair in a grey blazer, and a woman with glasses and dark hair in a wheelchair. They are all looking towards the center of the table, engaged in a discussion. There are coffee cups, notebooks, and pens on the table. The background shows office shelves and plants.

# Une ligne directrice pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail

## Contactez-vous

Téléphone: 780-945-6134

Email: [info@wellnessworkscanada.ca](mailto:info@wellnessworkscanada.ca)

Scotia Place, 10060 Jasper Ave

Suite 2020 Tower 1

Edmonton, Alberta T5J 3R8



De plus en plus d'entreprises accordent de l'attention à l'équité, à la diversité et à l'inclusion (EDI), en tant que facteur critique qui affecte la santé et les performances sur le lieu de travail.

**Traditionnellement, le soutien à un environnement inclusif est appelé DEI – Diversité, équité et inclusion.**

Toutefois, le fait de faire passer l'équité avant la diversité permet de donner la priorité à l'équité. Plus précisément, s'assurer d'abord de l'équité avec les employés existants, avant d'avoir une main-d'œuvre totalement diversifiée, peut être plus réalisable et permettra d'atteindre plus rapidement l'objectif d'une culture totalement inclusive.<sup>1</sup>

Cela permet de soutenir le concept selon lequel l'EDI n'est pas simplement une question de recrutement.

La mise en œuvre de stratégies d'EDI aide les organisations à attirer et à conserver une main-d'œuvre diversifiée, qui apporte de nouvelles opportunités et de la vitalité aux entreprises. Elle crée un lieu de travail sain, productif et inclusif en apportant un soutien psychologique et social, en développant une culture inclusive, en respectant chaque membre et en leur donnant des chances égales de contribution et de croissance personnelle.

Pour les petites organisations, intégrez certaines pratiques inclusives recommandées dans cette ressource dans tous les aspects du travail, y compris le recrutement, les politiques, les procédures et les valeurs, afin de développer un lieu de travail plus sûr et plus sain.

## Qu'est-ce que l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)?

- **L'équité** fait référence à la justesse des opportunités que chaque individu peut obtenir pour son développement de carrière. Cela inclut la suppression des obstacles et des préjugés.
- **La diversité** fait référence aux employés hétérogènes issus de différents milieux ou identités dans une organisation.
- **L'inclusion** fait référence à une culture organisationnelle où tous les individus au sein de l'organisation sont accueillis et valorisés. C'est une culture où chacun éprouve un sentiment d'appartenance et de réussite, quels que soient ses antécédents et son identité.

### Quels sont les avantages de l'EDI pour votre organisation?

- Il crée un lieu de travail sain, sûr et respectueux.
- Elle attire des talents divers et améliore l'engagement et les performances des employés.
- Une main-d'œuvre diversifiée est **35 % plus susceptible** d'aider l'organisation à obtenir un plus grand succès financier que des employés relativement non diversifiés.<sup>2</sup>
- Une main-d'œuvre diversifiée est la plupart du temps plus performante en matière de prise de décision et de brainstorming que des groupes de travail non diversifiés, car elle offre des perspectives et des idéologies plus larges.<sup>3</sup>
- Les entreprises dont les employés sont diversifiés font preuve d'une créativité et d'une innovation accrues.<sup>4</sup>
- Un environnement de travail inclusif peut diminuer le **taux de rotation**.<sup>5</sup>
- L'équité sur le lieu de travail peut contribuer à augmenter les revenus et la confiance des investisseurs.<sup>6</sup>
- La mise en œuvre de l'EDI aide votre organisation à se forger une bonne réputation sur le marché.

## Si vous souhaitez créer un lieu de travail inclusif, voici quelques bonnes pratiques.

N'oubliez pas d'intégrer ces stratégies dans le cadre de votre **stratégie de santé et de performance au travail**.<sup>7</sup> Si vous êtes une petite organisation sans stratégie, servez-vous de cette liste comme d'une caisse de résonance pour identifier les lacunes ou les opportunités.

1. Apprenez à connaître les cultures, les identités de genre, les préjugés implicites existants, les races et les antécédents des groupes sous-représentés dans votre organisation et découvrez les problèmes qui doivent être abordés. Ces informations peuvent être incluses dans votre enquête annuelle auprès des employés, et/ou en utilisant des groupes de discussion ou toute autre information démographique dont vous disposez.<sup>8</sup>
2. Responsabilisez et inspirez une responsabilité partagée en alignant vos groupes de ressources des employés avec les sponsors de la direction pour communiquer les questions d'EDI.
3. Planifiez avec les gens plutôt que pour eux, afin de fixer des objectifs réalisables en matière d'EDI en fonction des résultats de l'évaluation. Les éléments à considérer comprennent<sup>9</sup> :
  4. Développer ou améliorer le processus d'évaluation du recrutement et l'utiliser pour tous les candidats afin de rendre le **processus d'embauche** aussi équitable que possible.<sup>10</sup>
    - a. Améliorer le processus de recrutement et d'embauche.
      - i. Démontrez publiquement que votre organisation accueille des talents de tous horizons dans une **description de poste**, dans les plateformes de publication et d'embauche.
      - ii. S'engager à offrir des salaires équitables et des possibilités de développement de carrière égales pour tous les employés.<sup>11</sup>
      - iii. Affichez les informations relatives à l'embauche sur diverses plateformes de recrutement afin de les rendre visibles pour les candidats ciblés. Par exemple, publiez des offres d'emploi sur certains **sites web ou publications** destinés aux groupes sous-représentés.<sup>12</sup>
    - b. Développer des **programmes d'accueil** équitables et inclusifs pour les nouveaux employés.
    - c. Fournir des programmes de mentorat, en particulier pour les employés issus de groupes minoritaires, tout en évaluant régulièrement les relations entre mentors et mentorés et en s'assurant qu'elles sont adaptées.

- d. Favoriser la sécurité psychologique en encourageant les employés à parler de leurs expériences et de leurs idées par le biais de différentes approches de communication.<sup>13</sup>
  - e. Fournir une formation à tous les employés abordant les questions relatives aux préjugés implicites, à l'accessibilité, à l'identité de genre, au racisme, etc.
  - f. Attirer l'attention sur les préjugés envers les groupes minoritaires et prendre l'initiative de les remettre en question.
    - Gérez votre **propre attitude et votre comportement** pour soutenir la diversité<sup>14</sup> et promouvoir un **langage inclusif** approprié.
    - Dans les grandes organisations, envisagez de former des groupes d'affinité pour aider les employés à se connecter avec d'autres personnes du groupe et à organiser régulièrement des rassemblements.<sup>15</sup>
    - Prendre soin du bien-être psychologique des employés à distance et apporter un soutien à leurs préférences en matière de communication, d'apprentissage et de socialisation.<sup>16</sup>
5. Recueillez et discutez régulièrement des préoccupations et des attentes des divers employés par le biais de réunions, de forums ou d'une boîte à idées et évaluez les possibilités d'amélioration. Célébrez les progrès plutôt que la perfection en innovant continuellement

### Conclusion

L'EDI est un facteur essentiel pour l'établissement d'un lieu de travail sain et réussi, qui aide une organisation à prospérer. La mise en œuvre de stratégies d'EDI permet non seulement d'améliorer la capacité de résolution des problèmes et l'innovation de l'organisation, mais aussi de construire une bonne réputation morale pour l'organisation avec un système de gestion équitable et inclusif et d'assurer la dignité de chaque membre au travail.<sup>17</sup>

Tous ces éléments sont essentiels pour qu'une organisation et son personnel puissent surpasser leurs concurrents sur un marché extrêmement concurrentiel.

1. Jeremy Evans-Smith, "We've Decided to Use EDI Not DEI. Here's Why," Medium, 30 septembre, 2020, <https://medium.com/@jeremyfromascending/weve-decided-to-use-edi-not-dei-here-s-why-eb5ed0e1208d>.
2. Ashley Stahl, "3 Benefits of Diversity in the Workplace," Forbes, 17 Décembre, 2021, <https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2021/12/17/3-benefits-of-diversity-in-the-workplace/?sh=3ffabf8122ed>.
3. Ashley Stahl, "3 Benefits of Diversity in the Workplace," Forbes, 17 décembre, 2021, <https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2021/12/17/3-benefits-of-diversity-in-the-workplace/?sh=3ffabf8122ed>.
4. Ashley Stahl, "3 Benefits of Diversity in the Workplace," Forbes, 17 décembre, 2021, <https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2021/12/17/3-benefits-of-diversity-in-the-workplace/?sh=3ffabf8122ed>.
5. "Benefits of Diversity, Equity and Inclusion," Apprenticeship Minnesota, consulté le 28 juillet, 2022, <https://www.dli.mn.gov/sites/default/files/pdf/appr-dei.pdf>.
6. "Benefits of Diversity, Equity and Inclusion," Apprenticeship Minnesota, consulté le 28 juillet, 2022, <https://www.dli.mn.gov/sites/default/files/pdf/appr-dei.pdf>.
7. "Building a Healthy, High Performing Work Culture: A Five Step Guide," Wellness Works Canada, consulté le 4 août, 2022, [https://www.resources.wellnessworkscanada.ca/\\_files/ugd/ee4768\\_f738b7178a8a430588753d4c4ecbcla1.pdf](https://www.resources.wellnessworkscanada.ca/_files/ugd/ee4768_f738b7178a8a430588753d4c4ecbcla1.pdf).
8. "The Ultimate Guide to DEI in the Workplace: 12 Steps Every Organization Should Take," Qualtrics, consulté le 2 août, 2022, <https://www.qualtrics.com/experience-management/employee/dei/>.
9. "Best Practices in Equity, Diversity and Inclusion in Research," Government of Canada, modifié le 22 juin, 2021, <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-eng.aspx#4>.
10. "A Practical Guide to Building Diversity, Equity & Inclusion at Your Firm," Investment Adviser Association, Septembre 2021, [https://investmentadviser.org/wp-content/uploads/2021/09/Diversity\\_Equity\\_Inclusion\\_Guide\\_v3.pdf](https://investmentadviser.org/wp-content/uploads/2021/09/Diversity_Equity_Inclusion_Guide_v3.pdf).
11. "The Ultimate Guide to DEI in the Workplace: 12 Steps Every Organization Should Take," Qualtrics, consulté le 2 août, 2022, <https://www.qualtrics.com/experience-management/employee/dei/>.
12. "The Ultimate Guide to DEI in the Workplace: 12 Steps Every Organization Should Take," Qualtrics, consulté le 2 août, 2022, <https://www.qualtrics.com/experience-management/employee/dei/>.
13. "Equity, Diversity & Inclusion Handbook," Hamilton, 28 février, 2019, <https://www.hamilton.ca/sites/default/files/media/browser/2019-02-28/equity-diversity-inclusion-handbook-draft.pdf>.
14. "A Practical Guide to Building Diversity, Equity & Inclusion at Your Firm," Investment Adviser Association, Septembre 2021, [https://investmentadviser.org/wp-content/uploads/2021/09/Diversity\\_Equity\\_Inclusion\\_Guide\\_v3.pdf](https://investmentadviser.org/wp-content/uploads/2021/09/Diversity_Equity_Inclusion_Guide_v3.pdf).
15. "The Ultimate Guide to DEI in the Workplace: 12 Steps Every Organization Should Take," Qualtrics, consulté le 2 août, 2022, <https://www.qualtrics.com/experience-management/employee/dei/>.
16. James A Olzmann, "Diversity through Equity and Inclusion: The Responsibility Belongs to All of Us," publié le 30 novembre, 2020, Molecular Biology of the Cell 31 (25): 2757–60, <https://doi.org/10.1091/mbc.e20-09-0575>.

---

## References

- Apprenticeship Minnesota. "Benefits of Diversity, Equity and Inclusion." Consulté le 28 juillet, 2022.  
<https://www.dli.mn.gov/sites/default/files/pdf/appr-dei.pdf>.
- Government of Canada. "Best Practices in Equity, Diversity and Inclusion in Research." Modifié le 22 juin, 2021.  
<https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-eng.aspx#4>.
- Hamilton. "Equity, Diversity & Inclusion Handbook." 28 février 2019.  
<https://www.hamilton.ca/sites/default/files/media/browser/2019-02-28/equity-diversity-inclusion-handbook-draft.pdf>
- Investment Adviser Association. "A Practical Guide to Building Diversity, Equity & Inclusion at Your Firm." Septembre 2021  
[https://investmentadviser.org/wp-content/uploads/2021/09/Diversity\\_Equity\\_Inclusion\\_Guide\\_v3.pdf](https://investmentadviser.org/wp-content/uploads/2021/09/Diversity_Equity_Inclusion_Guide_v3.pdf).
- Olzmann, James A. "Diversity through Equity and Inclusion: The Responsibility Belongs to All of Us." Publié le 30 novembre, 2020. Molecular Biology of the Cell 31 (25): 2757–60. <https://doi.org/10.1091/mbc.e20-09-0575>.
- Qualtrics. "The Ultimate Guide to DEI in the Workplace: 12 Steps Every Organization Should Take." Consulté le 2 août, 2022.  
<https://www.qualtrics.com/experience-management/employee/dei/>.
- Smith, Jeremy Evans. "We've Decided to Use EDI Not DEI. Here's Why." Medium. 30 septembre, 2020.  
<https://medium.com/@jeremyfromascending/weve-decided-to-use-edi-not-dei-here-s-why-eb5ed0e1208d>.
- Stahl, Ashley. "3 Benefits of Diversity in the Workplace." Forbes. 17 décembre 2021.  
<https://www.forbes.com/sites/ashleystahl/2021/12/17/3-benefits-of-diversity-in-the-workplace/?sh=3ffabf8122ed>.
- Wellness Works Canada. "Building a Healthy, High Performing Work Culture: A Five Step Guide." Consulté le 4 août, 2022.  
[https://www.resources.wellnessworkscanada.ca/\\_files/ugd/ee4768\\_f738b7178a8a430588753d4c4ecbclal.pdf](https://www.resources.wellnessworkscanada.ca/_files/ugd/ee4768_f738b7178a8a430588753d4c4ecbclal.pdf).



Bâtir une population et une économie canadiennes plus  
saines et plus performantes. Une organisation à la fois.

**Ensemble.**

[WellnessWorksCanada.ca](http://WellnessWorksCanada.ca)