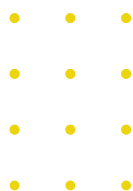


Rapport Détailé

LISTE DE CONTRÔLE ET GUIDE DES BONNES PRATIQUES



mai 2024

Préparé par

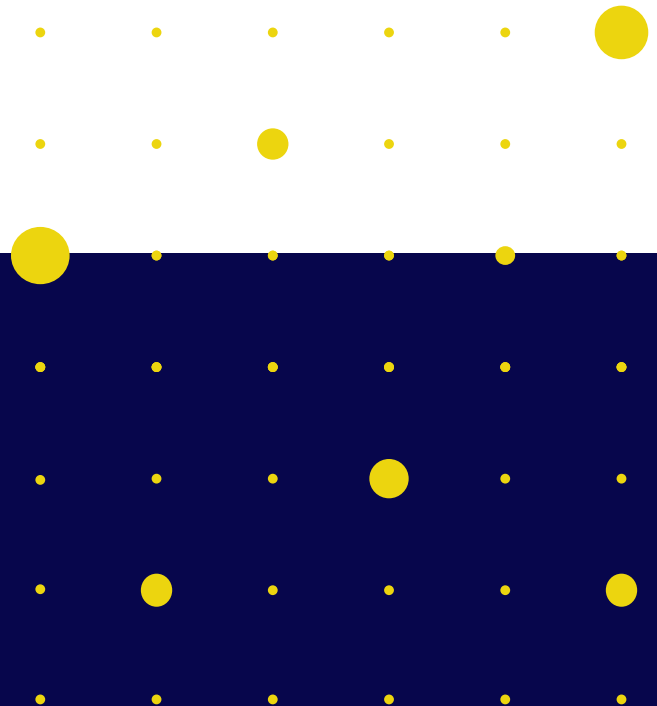


Qu'est-ce que la liste de contrôle du rapport détaillé et le guide des bonnes pratiques ?

Le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME) exige que les employeurs sous réglementation fédérale comptant au moins 100 employés communiquent chaque année des données spécifiques relatives à l'équité. Le processus de déclaration comprend un rapport détaillé dans lequel les employeurs décrivent les mesures qu'ils prennent pour améliorer l'équité sur leur lieu de travail, ainsi que les résultats liés à ces mesures.

Que considère-t-on comme une mesure et quels sont les résultats qui devraient figurer dans le rapport détaillé ? La présente liste de contrôle est conçue pour répondre à ces questions en fournissant des exemples de mesures et de résultats en matière d'équité qui entrent dans chaque catégorie du rapport détaillé. Vous

pouvez utiliser la liste de contrôle pour garder une trace des mesures mises en œuvre par votre entreprise. Ainsi, au moment de remplir le rapport détaillé chaque année, vous saurez exactement ce qu'il faut inclure et quelles mesures pourraient être mises à l'essai dans les années à venir.



Qui est censé contribuer au rapport détaillé?

Le rapport détaillé est bien plus qu'une simple activité consistant à cocher des cases pour se conformer au PLEME. C'est l'occasion d'évaluer et de peaufiner la stratégie de votre entreprise en matière d'équité, et d'améliorer ainsi le recrutement, le maintien en poste et la productivité.

La ou les personnes responsables du rapport sur l'équité au sein de votre entreprise doivent remplir le rapport détaillé, mais la collecte des renseignements sera probablement un effort conjoint auquel plusieurs équipes ou services participeront. Pour bien comprendre les résultats des mesures mises en œuvre au cours de l'année de référence, il faudra discuter avec les gestionnaires et l'équipe des RH, ainsi qu'avec la direction et la personne ou le comité responsable de la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de l'entreprise. Vous devez également prévoir des

consultations formelles ou informelles avec les membres des groupes d'équité désignés dans le cadre du PLEME (femmes, populations autochtones, minorités visibles et personnes handicapées). En faisant participer différentes parties à l'élaboration du rapport, vous vous prémunirez contre les lacunes en matière d'information et permettrez à l'entreprise de soumettre un rapport complet et précis. Vous améliorerez également votre capacité à intégrer les exigences du rapport relatif au PLEME dans vos initiatives plus générales en matière d'équité.



Que signifient réellement une mesure et un résultat ?

Une **mesure** est une action ou une activité que votre organisation a réalisée au cours de la dernière année de référence pour :

- a. éliminer les obstacles à l'emploi pour les employés actuels et futurs, OU
- b. remédier à la sous-représentation des groupes désignés.

Utilisez autant de détails que possible pour décrire les actions et les activités que votre entreprise a menées à bien au cours de l'année de référence. Toute personne lisant le rapport devrait être en mesure de comprendre en quoi consistait la mesure.

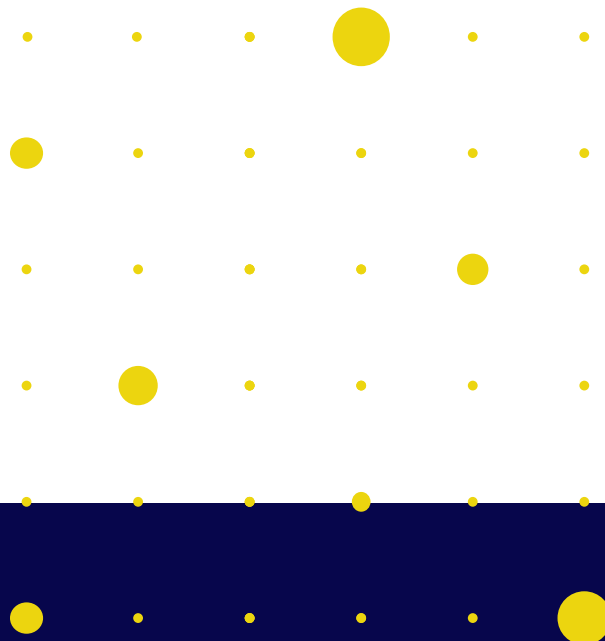
Un **résultat** est la conséquence des actions ou activités comprises dans votre mesure. Il peut être directement ou indirectement lié à la mesure. Dans la section des résultats de votre rapport détaillé, vous devez décrire :

- a. les résultats tangibles qui peuvent être rattachés à la mesure; et
- b. l'impact de la mesure sur les groupes d'équité désignés.

Dans la mesure du possible, incluez des mesures quantitatives pour démontrer l'impact. S'il n'est pas possible de garder un suivi des résultats quantitatifs de la mesure, incluez une description qualitative de tout résultat pouvant être rattaché à la mesure.

Notez que les résultats d'une mesure peuvent ne pas correspondre à vos attentes et qu'il peut s'écouler plus d'un an avant que les effets d'une nouvelle mesure ne se fassent pleinement sentir. Soyez honnête au sujet des résultats ambivalents ou inattendus dans votre rapport détaillé. Un rapport précis vous permettra de mieux ajuster les mesures d'équité et de maximiser leur impact à l'avenir.

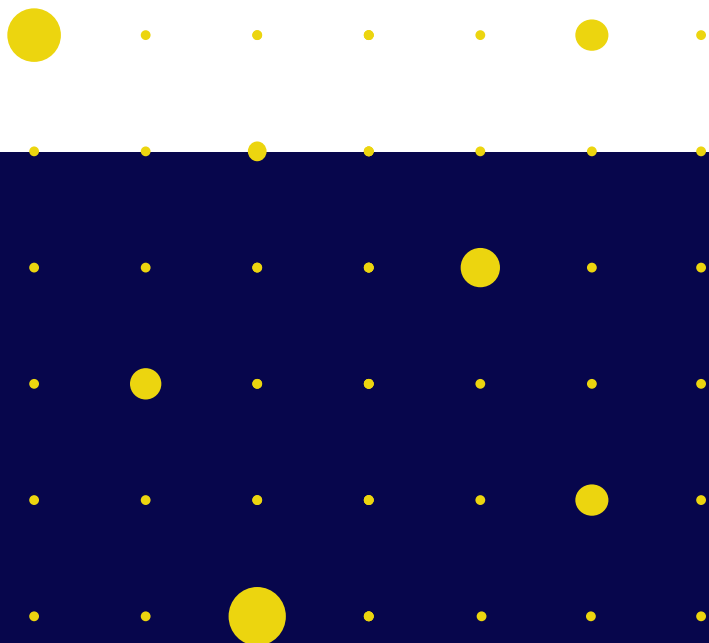
La liste de contrôle du rapport détaillé comprend des exemples de résultats qualitatifs et quantitatifs positifs, négatifs et neutres. Les exemples vous donneront des idées sur ce qu'il faut rechercher et sur la manière de décrire l'incidence des nouvelles mesures dans votre rapport.



Que faire si mon entreprise n'a pas mis en œuvre ces exemples de mesures ?

Si votre entreprise débute dans le domaine de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, il se peut que vous n'ayez pas beaucoup de mesures à inclure dans votre rapport détaillé. Pour des suggestions de mesures d'introduction, voir la section « Vous ne savez pas par où commencer? » au bas de chaque catégorie de la liste de contrôle.

Il se peut également que vous ayez mis en œuvre des mesures d'équité autres que celles figurant dans cette liste. Assurez-vous de décrire dans votre rapport toutes les mesures que vous avez prises. Cette liste de contrôle a pour but de vous guider, mais ne doit pas vous décourager d'explorer d'autres mesures possibles.



Que faire si nous avons mis en place des mesures, mais ne parvenons pas à en déterminer les résultats ?

Bon nombre des exemples de résultats qui figurent dans la liste de contrôle dépendent d'un suivi précis des données se rapportant aux groupes désignés. Les employeurs visés par le PLEME doivent faire le suivi de plusieurs données essentielles sur le statut d'emploi des employés issus des groupes désignés, et communiquer ces données. Cela comprend notamment, au sein de chaque groupe désigné, le nombre de nouvelles embauches, le nombre d'employés ayant obtenu une promotion, et le nombre de licenciements et de démissions.

Dans le rapport détaillé, vous devez expliquer en quoi les actions et les initiatives mises en œuvre par votre entreprise sont liées aux changements ou aux tendances observées dans les données sur l'équité en matière d'emploi obtenues des groupes d'équité désignés. Notez que le portail du SGIEMT signalera automatiquement tout changement important nécessitant une explication dans votre rapport détaillé. Vous pouvez aussi générer des rapports d'analyse des écarts à l'aide de la section Outils analytiques du SGIEMT, pour cerner les tendances et mieux comprendre vos données sur l'équité en matière d'emploi.

Si votre entreprise a mis en œuvre des mesures, mais n'a pas réussi à dégager des résultats significatifs ou des répercussions de ces

mesures avec seulement vos données sur l'équité en matière d'emploi, vous devrez peut-être explorer d'autres moyens de combler les lacunes en matière d'information, tels que des réunions individuelles avec les employés ou des discussions avec l'ensemble de l'équipe. Pour la prochaine période de référence, envisagez de mettre en œuvre les pratiques suivantes afin de mieux évaluer les résultats des nouvelles mesures :

- Enquêtes régulières sur l'engagement des employés;
- Enquête sur la diversité, l'équité et l'inclusion;
- Mécanisme permettant aux employés de fournir une rétroaction anonyme sur les initiatives nouvelles ou en cours..

Que faire si nous avons mis en œuvre des mesures, mais n'avons pas obtenu les résultats attendus ?

La mise en œuvre d'une nouvelle mesure peut prendre un certain temps avant de produire les résultats attendus. Parfois, ces résultats souhaités ne se matérialisent pas du tout. L'amélioration de l'équité sur le lieu de travail est un processus continu, et il se peut que vous ne réussissiez pas à chaque fois. Soyez attentif à l'incidence des nouvelles mesures et demandez l'avis des employés. N'hésitez pas à modifier les mesures qui ne produisent pas les résultats escomptés.

Si les résultats d'une nouvelle mesure ne sont pas clairs durant la première année, songez à décrire l'incidence que vous espérez que cette mesure aura, et l'échéancier que vous avez fixé pour

évaluer son efficacité. Vous pouvez également décrire les différentes étapes prises pour modifier la mesure.

Catégorie 1 — Environnement favorable à l'équité : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

Mettre en œuvre des vérifications régulières sur la diversité et l'inclusion afin d'évaluer les progrès de l'organisation dans la création d'un environnement de travail équitable et inclusif.

Mener des enquêtes sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) qui recueillent l'avis des employés afin d'éclairer les initiatives connexes.

Établir des mesures et des objectifs en matière de diversité et d'inclusion afin de suivre les progrès et d'accroître la responsabilité.

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Les employés peuvent voir que l'organisation prend des mesures pour devenir plus inclusive, ce qui contribue à renforcer l'esprit de communauté et à améliorer le maintien en poste des employés issus des groupes d'équité désignés.

L'entreprise comprend mieux l'incidence des mesures actuelles et les lacunes qui doivent encore être comblées. Les résultats des enquêtes servent à affiner les initiatives d'équité pour l'année à venir.

De nouvelles mesures et de nouveaux objectifs permettent d'établir des rapports plus précis et de préciser les priorités dans l'immédiat pour l'avenir.

Catégorie 1 – Environnement favorable à l'équité : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Établir des canaux clairs de communication et de rétroaction sur les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, en permettant aux employés de participer aux processus décisionnels et de donner leur avis.

Les employés participent davantage aux initiatives de DEI et sont plus investis. Leur participation permet d'accroître la précision et la pertinence de ces initiatives.

Donner accès à des espaces d'apprentissage, à des groupes communautaires en ligne ou à des espaces sécurisés pour que les employés des groupes désignés puissent partager leur expérience, forger une communauté et faire valoir leurs besoins au sein de l'organisation

Les enquêtes sur l'engagement des employés révèlent un sentiment d'appartenance renforcé chez les employés qui participent aux espaces d'apprentissage de l'entreprise. Presque tous les participants aux groupes d'apprentissage appartiennent à un groupe d'équité désigné.

Veiller à ce que les installations et l'équipement sur le lieu de travail soient accessibles et inclusifs pour les employés issus de milieux divers, y compris les personnes handicapées.

Bien que nous n'ayons pas encore vu les résultats de cette mesure, nous espérons qu'elle nous permettra d'embaucher davantage de personnes ayant des troubles de mobilité, car celles-ci pourront désormais se déplacer sans problème dans l'entrepôt.

Les politiques de RH de l'entreprise ont été mises à jour afin d'établir des attentes claires en matière de comportement et de conduite sur le lieu de travail, avec une tolérance zéro pour la discrimination, le harcèlement ou d'autres formes de préjugés.

Les cas de harcèlement ont diminué de [x %] depuis la mise en œuvre de notre politique de tolérance zéro.

Établir des partenariats avec des organisations communautaires et des groupes de défense pour collaborer ensemble aux initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion et tirer parti d'une expertise externe.

Un cabinet de conseil autochtone a été embauché pour offrir une sensibilisation culturelle et ainsi mieux célébrer la culture autochtone. Cette mesure permettra à nos employés autochtones de se sentir plus intégrés et soutenus.

Mettre au point une vision de la diversité, de l'équité et de l'inclusivité (DEI) applicable au recrutement et à d'autres processus décisionnels, en s'efforçant d'assurer une représentation diversifiée au sein des équipes de direction et des conseils d'administration.

Au cours de la dernière année, nous avons recherché un remplaçant pour un directeur sortant. Nous avons appliqué notre nouvelle vision de la DEI au processus de recrutement et avons finalement sélectionné un candidat qui s'identifie comme une minorité visible. Grâce à cette embauche, la représentation des minorités visibles au sein de notre équipe de direction est passée de 8 % à 15 %.

Catégorie 1 – Environnement favorable à l'équité : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

Établir des mécanismes clairs permettant aux employés de faire part de leurs préoccupations ou de leurs plaintes liées à la discrimination, aux préjugés ou à l'iniquité au sein de l'organisation, en prévoyant des mesures de protection contre les représailles.

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Nous avons reçu trois plaintes par le biais de ce système au cours de la dernière année, ce qui nous a permis de constater des inégalités dans le processus de promotion. Après une enquête plus approfondie, ces inégalités ont été corrigées en modifiant les critères de promotion de manière à ce que tous les employés soient traités équitablement.

Vous ne savez pas par où commencer?

Vous ne savez pas par où commencer pour améliorer l'équité au sein de votre entreprise? Considérez ces premières étapes pour créer un milieu de travail équitable et inclusif :

- **Évaluer la situation actuelle :** Pour préparer le terrain à la mise en place de mesures pertinentes en matière d'équité, vous devez savoir d'où vous partez. Envisagez de mettre en place une enquête anonyme ou de demander à votre comité de diversité, d'équité et d'inclusion (ou à un consultant externe) de réaliser une évaluation de l'équité. Cela vous aidera à repérer les lacunes de votre approche actuelle et à classer ces lacunes par ordre de priorité. Pour obtenir plus d'information, consultez la ressource de RH Camionnage Canada pour évaluer votre situation actuelle.
- **Construire en partant de la base :** Il faut du temps et des efforts pour élaborer une stratégie d'équité qui fonctionne. Chaque entreprise doit commencer quelque part, et

l'une des façons de s'assurer que l'on est dans la bonne direction est d'élaborer les mesures en partant de la base. Sollicitez l'avis des employés, en particulier ceux issus de groupes diversifiés. Cela vous permettra de vous assurer que les mesures que vous mettez en œuvre sont ciblées et adaptées aux particularités de votre entreprise.

- **Faire appel à des experts :** Concevez et mettez en œuvre des mesures d'équité en toute confiance en vous associant à des experts en la matière. Il existe bon nombre de cabinets de conseil et d'organisations à but non lucratif en matière de DEI qui peuvent vous aider à élaborer une stratégie efficace en matière d'équité. RH Camionnage Canada offre des ressources gratuites conçues pour aider les entreprises de camionnage et de logistique à améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion. Consultez la bibliothèque de ressources RH de RHCC ici.

Catégorie 2 — Promotion : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Examiner les données relatives aux promotions pour déterminer les lacunes au niveau des groupes désignés.

Bien que nous n'ayons pas encore vu les résultats de cette mesure, nous espérons que ces données profiteront aux groupes désignés, car elles aident notre organisation à cibler les secteurs qui manquent d'équité.

Effectuer une analyse de l'équité des critères d'évaluation des promotions pour cerner les préjugés cachés et y remédier.

L'analyse de l'équité nous a permis de constater que notre critère de mesure des heures travaillées aux fins d'une promotion était défavorable aux employés qui ont pour rôle de s'occuper principalement des enfants. Nous avons supprimé ce critère, ce qui a permis d'améliorer l'admissibilité des parents aux promotions. Au fil du temps, nous espérons que cette mesure améliorera l'avancement professionnel des femmes au sein de l'entreprise, étant donné que bon nombre de nos employées occupent ce rôle principal dans leur famille.

Nommer des membres de groupes désignés pour des promotions.

En nommant 5 membres de groupes désignés pour des promotions au cours de la dernière année, nous avons pu augmenter de 10 % la représentation au niveau de la direction.

Inclure des membres de groupes désignés au sein des comités de promotion.

Bien que nous n'ayons pas encore vu les résultats de cette mesure, nous espérons qu'en incluant diverses perspectives dans les comités de promotion, nous améliorerons les résultats pour les employés issus des groupes d'équité désignés.

Permettre aux membres des groupes désignés de poser leur candidature à une promotion avant que celle-ci ne soit ouverte à l'ensemble de l'organisation ou au public, afin de les encourager à postuler.

Selon nos constatations, cette mesure n'a pas eu d'incidence sur les chances de promotion des membres des groupes désignés; nous l'évaluerons donc l'année prochaine afin de déterminer les prochaines étapes.

Créer un plan de succession auquel participent les groupes d'équité désignés, ou qui leur donne la priorité.

Bien que les avantages quantitatifs de cette mesure ne se feront sentir qu'avec le temps, le résultat le plus immédiat est de montrer aux employés des groupes d'équité désignés qu'ils sont appréciés et que l'entreprise investit dans leur perfectionnement professionnel.

Catégorie 2 — Promotion : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Établir des parcours professionnels pour les membres des groupes d'équité désignés.

Bien que les avantages quantitatifs de cette mesure ne se feront sentir qu'avec le temps, le résultat le plus immédiat de cette mesure est de montrer aux employés des groupes désignés qu'il est possible de croître au sein de l'entreprise.

Évaluer les critères d'évaluation des promotions afin de supprimer tout critère susceptible d'introduire des préjugés à l'encontre d'un ou de plusieurs groupes.

Dans certains postes, nous avons un critère de maîtrise de l'anglais, même si la maîtrise de l'anglais n'avait pas d'incidence sur le succès de l'emploi. Une année après avoir supprimé ce critère du processus d'évaluation, il y avait à ce poste 5 % de plus d'employés dont l'anglais était la langue seconde.

Affecter les membres des groupes d'équité désignés à des projets à forte visibilité afin d'augmenter leurs chances de promotion.

L'un de nos employés autochtones a récemment été promu, en partie pour sa contribution essentielle à un projet à fort enjeu au sein de l'entreprise. La décision d'affecter l'employé à ce projet a été guidée par notre stratégie d'équité.

Offrir le remboursement des frais de scolarité aux employés issus des groupes désignés afin qu'ils puissent acquérir les compétences dont ils ont besoin pour occuper des postes particuliers.

Il y a quelques années, nous avons fait suivre à dix de nos employées un programme de perfectionnement en leadership dans une université. Cette année, deux d'entre elles ont été promues à un poste de direction. Les compétences qu'elles ont acquises dans le cadre de ce programme ont été déterminantes pour leur promotion.

Créer des critères d'évaluation des promotions qui mesurent avec objectivité et précision la réussite au travail.

Nous avons embauché un consultant pour évaluer et mettre à jour nos critères de promotion afin qu'ils prédisent mieux la réussite au travail. Le nombre de promotions pour les employés issus des minorités visibles a augmenté de 10 % depuis la mise en place des nouveaux critères.

Catégorie 2 — Promotion : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

Créer une politique de promotion qui souligne l'engagement de l'organisation à garantir l'équité dans son processus de promotion.

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Cette mesure répond aux commentaires recueillis lors des entretiens de départ, qui indiquaient que notre ancien processus de promotion était inéquitable. Nous avons pris ces commentaires au sérieux et réorganisé le processus, qui est maintenant documenté dans une politique de promotion formelle. Nous déployons actuellement des efforts de communication pour dissiper les mythes (ex. le « racisme à l'envers ») et faire connaître la nouvelle politique. À terme, nous pensons que cette nouvelle politique améliorera les perspectives de promotion des employés issus des groupes désignés et augmentera la satisfaction au travail de tous les employés.

Vous ne savez pas par où commencer?

Vous ne savez pas par où commencer pour mettre en œuvre un plus grand nombre de mesures d'équité dans les promotions? Considérez ces premières étapes pour créer un milieu de travail équitable et inclusif :

- **Créer une politique de promotion :** Vous pouvez démontrer votre engagement à l'égard des promotions équitables en créant une politique de promotion formelle. Cette politique doit mettre en évidence les engagements pris par l'entreprise pour garantir l'équité du processus de promotion. Elle doit également préciser les modalités de son application. Pour plus d'idées, consultez cette ressource sur la politique de promotion.
- **Élaborer des critères de promotion :** Les promotions ne devraient pas être accordées sur la base d'une intuition. Les candidats doivent être évalués en fonction de critères objectifs qui permettent de prédire leur réussite dans le poste. Autrement, les décisions de promotion pourraient, à leur insu, être biaisées au détriment de certaines personnes ou certains groupes. Disposer d'un moyen objectif d'atténuer les préjugés dans le processus de promotion est une étape importante dans l'amélioration de l'équité sur le lieu de travail. Le Programme du travail a élaboré un guide pratique pour améliorer l'équité au travail, qui comprend des actions fondées sur des données probantes pour améliorer votre processus de promotion. Vous pouvez accéder à ce guide ici.

Catégorie 3 – Accommodements raisonnables Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Fournir des technologies d'assistance, comme des lecteurs d'écran ou des logiciels de reconnaissance vocale, aux employés souffrant de déficiences visuelles.

Bien que nous n'ayons pas encore vu de résultat de cette mesure, nous espérons que la mise à disposition de technologies d'assistance augmentera la productivité des employés ayant des déficiences visuelles et nous permettra d'embaucher ces personnes en plus grand nombre.

Faire appel à des interprètes en langue des signes lors des réunions et des séances de formation pour les employés sourds ou malentendants.

La participation aux réunions a augmenté de 36 % parmi les employés handicapés après la mise en place de services de langue des signes aux réunions publiques dans l'ensemble de l'entreprise.

Offrir aux employés ayant des déficiences visuelles d'autres formats pour les documents écrits, comme le braille ou les gros caractères.

Les employés malvoyants ont vu se libérer 8 % de leurs heures hebdomadaires lorsque nous avons proposé des documents en plus gros caractères, car ils n'avaient pas à changer la police eux-mêmes à chaque fois.

Fournir des services de sous-titrage aux employés malentendants pendant les vidéoconférences ou les webinaires de l'entreprise.

L'employée qui a demandé cet accommodement occupe toujours son emploi. Cela a été bénéfique pour elle, mais aussi pour l'entreprise, car elle est appréciée par l'équipe et très efficace dans son rôle.

Offrir des services de soutien linguistique ou d'aide à la traduction aux employés ayant des compétences limitées dans la langue principale utilisée sur le lieu de travail.

Nous avons pu embaucher huit immigrants qui venaient d'arriver au Canada et dont l'anglais était leur deuxième langue.

Offrir des possibilités de travail à distance aux personnes ayant des troubles de mobilité.

Quand nous avons commencé à faire connaître nos possibilités de travail à distance, beaucoup plus de candidats se sont déclarés handicapés.

Catégorie 3 – Accommodements raisonnables Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Offrir des congés personnels supplémentaires, notamment pour les rendez-vous médicaux.

Les employés, en particulier ceux qui souffrent de troubles de santé et de handicaps particuliers, peuvent s'occuper de leur santé et de leur bien-être, ce qui contribue à prévenir l'aggravation de leur état et à améliorer leur santé en général. Cela profite également à l'entreprise en améliorant la productivité.

Modifier les tâches ou restructurer le travail pour les employés ayant des limitations physiques.

Trois employés souffrant de maladies chroniques ont pu continuer à travailler au lieu de prendre un congé d'invalidité de longue durée. Cet arrangement était souhaitable pour les employés et a également profité à l'entreprise, puisque nous n'avons pas eu à recruter de nouveaux employés ni à redistribuer leurs tâches.

Offrir des pauses ou des périodes de repos supplémentaires aux employés souffrant d'une maladie chronique ou d'un handicap.

Cinq employés auxquels cet accommodement a été accordé ont vu leur productivité augmenter de 15 % en moyenne, même si les pauses étaient plus longues.

Proposer des options de partage de poste ou de travail à temps partiel pour accommoder les employés handicapés qui ne sont pas en mesure de travailler à temps plein.

Nous avons embauché deux nouveaux employés handicapés à temps partiel. L'entreprise a pris de l'essor, et il a été difficile de répondre aux besoins d'embauche. Le fait d'élargir notre champ d'action à de nouveaux bassins de talents et de savoir que nous pouvons fournir des accommodements appropriés aux candidats handicapés nous a aidés à relever ce défi.

Assouplir les horaires de travail pour tenir compte des cérémonies culturelles ou des événements communautaires.

Les employés autochtones ont pu participer davantage à leurs célébrations culturelles.

Mettre en place des modalités de travail flexibles, comme le travail à distance ou les congés prolongés, afin de répondre aux besoins des employés qui vivent dans des communautés éloignées ou rurales.

Nous avons pu embaucher trois nouveaux employés autochtones vivant dans des communautés rurales ou éloignées en leur permettant de travailler à distance et en leur fournissant l'équipement nécessaire.

Catégorie 3 – Accommodements raisonnables Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Offrir aux parents des possibilités de travail à distance.

Deux de nos employées qui ont récemment accouché ont pu reprendre leur travail à temps plein tout en gérant leurs responsabilités de nouvelle maman. Cela influera positivement sur leur carrière au sein de l'entreprise. L'entreprise en profite aussi puisque nous n'avons pas à recruter ni à former de nouveaux employés pour couvrir les congés parentaux prolongés.

Proposer des horaires flexibles pour la garde des enfants.

Trois de nos employés ayant de jeunes enfants ont réussi à concilier leurs tâches professionnelles et leurs déplacements pour la garde des enfants, de sorte à pouvoir continuer de travailler à temps plein. Il s'agit d'un arrangement souhaitable pour les employés et qui facilite leur avancement au sein de l'entreprise. L'entreprise y trouve également son compte, car elle n'a pas eu à embaucher et à former de nouveaux employés ni à redistribuer les tâches.

Permettre l'accès à des prestations pour congé parental, comme les compléments d'assurance-emploi, etc.

Trois employés ont pu conserver leur emploi tout en prenant des congés prolongés pour s'occuper d'un nouveau-né.

Proposer des bureaux ou des chaises réglables pour répondre aux besoins des employés à mobilité réduite.

Notre espace de travail ergonomique permet aux employés de travailler plus confortablement, ce qui améliore leur satisfaction au travail et leur productivité. Les nouvelles chaises de bureau ergonomiques ont obtenu un taux d'approbation de 90 % lors de notre dernière enquête sur l'engagement des employés.

Veiller à ce que les activités et réunions de l'entreprise soient programmées à des heures qui tiennent compte des responsabilités parentales des employés (ex. éviter tard en soirée ou la fin de semaine).

Les employés qui ont des engagements en dehors des heures de travail ne manquent plus les réunions ou les activités sociales, ce qui leur permet de se tenir à jour et de raviver les liens avec les membres de l'équipe.

Catégorie 3 – Accommodements raisonnables Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Fournir des places de stationnement et des installations accessibles aux employés ayant des troubles de mobilité.

Les employés à mobilité réduite ont des journées de travail plus sereines et moins stressantes.

Autoriser les animaux d'assistance sur le lieu de travail pour les employés handicapés qui en ont besoin.

Bien que nous n'ayons pas encore vu les résultats de cette mesure, nous espérons qu'elle encouragera les candidats ayant des animaux d'assistance à postuler.

Fournir des espaces de travail calmes ou ayant peu de stimulations aux employés souffrant d'hypersensibilité sensorielle.

Grâce aux nouvelles salles de repos que nous avons mises en place, les employés aux prises avec des sensibilités sensorielles sont plus satisfaits de leur travail parce qu'ils se sentent moins débordés ou anxieux. Leur productivité a également augmenté.

Fournir aux employés à mobilité réduite une assistance pour les tâches physiques (ex. pour soulever ou porter des choses).

Les employés à mobilité réduite peuvent continuer à exercer leurs fonctions efficacement. Les commentaires recueillis lors des réunions individuelles avec les employés indiquent que ces derniers sont plus satisfaits de leur travail et qu'ils sont moins stressés à l'idée de devoir accomplir des tâches physiques.

Proposer des accommodements bénéfiques pour la santé mentale, comme des horaires de travail flexibles ou une réduction de la charge de travail, pour les employés confrontés à des problèmes de santé mentale.

Bien que nous n'ayons pas encore vu les résultats de cette mesure, nous espérons qu'elle aidera les employés à gérer leur stress et tout autre problème de santé mentale.

Offrir des services de conseil ou de soutien culturellement adaptés aux employés autochtones vivant avec des traumatismes historiques et générationnels.

Nos employés autochtones ont demandé ce service au cours de l'année civile précédente. Il y a eu une forte participation parmi ce groupe d'employés. À long terme, nous espérons que ce service renforcera le sentiment d'appartenance des employés autochtones envers notre entreprise.

Catégorie 3 – Accommodements raisonnables Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Proposer des options alimentaires culturellement diversifiées dans les cafétérias des lieux de travail ou lors d'événements organisés par l'entreprise, afin de répondre aux diverses restrictions alimentaires liées à la religion ou à la culture.

Tous les employés peuvent désormais participer aux événements festifs de l'entreprise où la nourriture est à l'honneur, tout en sachant que leurs besoins alimentaires seront pris en compte.

Proposer des modalités de travail flexibles, comme des horaires décalés ou des options de télétravail, afin de tenir compte des pratiques culturelles et religieuses.

Les employés musulmans peuvent désormais pratiquer pleinement leur religion, car ils sont autorisés à s'absenter pendant certaines heures de la journée pour prier, sans que cela n'entraîne de répercussions.

Aménager une salle de prière.

Nous sommes encore en train de recueillir des données pour déterminer les résultats de cette mesure. Nous espérons que cela augmentera le sentiment d'appartenance des employés religieux envers l'entreprise.

Fournir des subventions pour la garde d'enfants.

Nous avons augmenté de 22 % le nombre de femmes parce que nous avons rendu plus abordable leur retour sur le marché du travail après avoir eu des enfants.

Ouvrir une garderie sur place.

Les employés en congé parental ou qui ont quitté leur travail pour s'occuper de leurs enfants ont pu reprendre le travail plus rapidement parce qu'ils peuvent désormais déposer leurs enfants dans une garderie sur place.

Proposer des aménagements pour répondre aux besoins des femmes pendant leurs menstruations, comme l'accès à des produits hygiéniques ou à des toilettes privées.

Nos employées ont accès à des produits hygiéniques gratuits pour gérer leur menstruation sans honte ni désagrément au travail.

Catégorie 3 — Accommodements raisonnables Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

Offrir des accommodements aux employés confrontés à des problèmes de santé reproductive, comme l'accès à des horaires flexibles ou des congés supplémentaires pour les rendez-vous médicaux.

Veiller à ce que les politiques et les pratiques de l'entreprise soient inclusives et tiennent compte des différences culturelles, par exemple en reconnaissant les diverses fêtes et célébrations.

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Cette mesure a eu le résultat inverse de ce que nous souhaitons : il y a eu des réactions négatives au sujet du « traitement préférentiel » accordé aux femmes. Nos employées sont désormais moins susceptibles de prendre des congés pour des questions de santé reproductive. Nous cherchons une solution à ce problème.

Tous les employés religieux peuvent pratiquer pleinement leur religion parce qu'ils sont autorisés à prendre les jours fériés de leur propre religion au lieu des jours fériés chrétiens.

Vous ne savez pas par où commencer?

Vous ne savez pas par où commencer pour mettre en œuvre un plus grand nombre de mesures d'équité dans les accommodements raisonnables? Considérez ces premières étapes pour créer un milieu de travail équitable et inclusif :

- **Créer un environnement favorable à la divulgation** : Il est important de rendre votre lieu de travail aussi accessible que possible, mais il est impossible de prendre en compte des handicaps dont vous n'avez pas connaissance. Pour renforcer l'équité envers les employés handicapés, vous devez créer un environnement dans lequel ces derniers se sentent à l'aise pour divulguer leur besoin d'accommodement. Consultez cette ressource sur la façon de créer un environnement de travail qui encourage la divulgation.

- **Apprendre à engager la conversation** : Certains accommodements doivent être gérés au cas par cas. Les gestionnaires doivent être outillés pour engager ce type de conversation. Pour plus d'informations, consultez notre Outil du gestionnaire pour les discussions sur les accommodements.
- **Que signifie réellement un accommodement?** Ce n'est pas à l'employé d'avoir toutes les réponses sur le type d'accommodement qui lui conviendra. Ce choix est le fruit d'une collaboration, où la responsabilité de déterminer l'accommodement est partagée par le gestionnaire et l'employé. Voici des exemples d'accommodements qui peuvent faciliter cette exploration.

Catégorie 4 – Recrutement : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Former des partenariats avec des organisations communautaires qui desservent des groupes désignés pour trouver des candidats et promouvoir les possibilités d'emploi.

Nous avons embauché notre premier employé autochtone grâce à un partenariat que nous avons établi avec une organisation autochtone.

Participer à des salons de l'emploi et à des événements ciblant spécifiquement les groupes désignés afin d'entrer en contact avec des candidats potentiels.

Après avoir participé à un salon de l'emploi pour les camionneuses, nous avons reçu trois fois plus de candidatures féminines pour notre programme de conduite, et nous avons fini par nommer une femme à ce poste.

Sensibiliser les établissements d'enseignement ayant une population étudiante diversifiée afin de recruter des talents.

Nous avons publié une offre de stage coopératif à l'Université McGill, l'une des universités les plus diversifiées au monde, et plus de la moitié des candidats étaient des étudiants internationaux appartenant à une minorité visible. Nous avons finalement embauché un étudiant issu d'une minorité visible.

Créer des campagnes de recrutement ciblées pour attirer des candidats issus de groupes démographiques particuliers.

Après avoir mis en œuvre une campagne ciblant spécifiquement les femmes pour nos postes de conducteur, nous avons reçu 15 % de candidatures féminines en plus.

Organiser des groupes de discussion ou des enquêtes pour recueillir les réactions des candidats issus des groupes désignés quant à leur expérience de recrutement, et cerner les améliorations à apporter.

Après la tenue des groupes de discussion, nous nous sommes rendu compte que nous n'offrions pas d'accommodements dans le cadre des entretiens. Par exemple, les employés neurodivergents ont déclaré qu'ils avaient du mal à respecter le temps alloué pour les tests. Nous avons mis en place une politique d'assouplissement du temps consacré aux tests dans le processus d'embauche, ce qui nous a permis d'embaucher trois autres employés neurodivergents au cours de la dernière année.

Catégorie 4 — Recrutement : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Veiller à ce que les offres d'emploi soient publiées sur des plateformes et des forums fréquentés par des candidats divers.

Cette année, nous avons publié toutes nos offres d'emploi pour des postes autres que celui de conducteur ou conductrice sur la plateforme Mogul, soit une plateforme de recrutement diversifiée destinée aux femmes à la recherche d'un emploi. Nous avons pu porter à 35 % le pourcentage de femmes employées dans l'ensemble de notre organisation.

Veiller à ce que tous les documents et processus de recrutement soient accessibles aux candidats handicapés, y compris les demandes d'emploi et évaluations en ligne.

L'année dernière, nous avons décidé d'offrir aux candidats qui en avaient besoin une aide pour la frappe des mots lors de l'évaluation des talents, quand cette compétence n'était pas une exigence du poste. Grâce à cette mesure, nous avons pu évaluer et interviewer un candidat souffrant d'une douleur chronique qui entravait sa capacité à taper sur son clavier.

Mettre en œuvre des stratégies pour assurer un accès équitable aux possibilités de recrutement des candidats issus de régions éloignées ou rurales.

Cette année, nous avons essayé d'utiliser des tableaux d'affichage physiques dans les communautés éloignées, au cas où les candidats qualifiés n'auraient pas accès aux tableaux d'affichage en ligne. Bien que nous n'ayons pas encore vu les résultats de cette mesure, nous espérons attirer un bassin de candidats plus diversifiés.

Utiliser des comités d'entretien diversifiés pour évaluer les candidats et réduire les préjugés qui entachent le processus d'embauche.

Après nous être assurés qu'au moins un membre du comité était issu d'un groupe désigné, nous avons constaté une augmentation de 11 % du nombre d'embauches parmi les groupes désignés.

Offrir des accommodements aux candidats handicapés pendant le processus de recrutement, comme des lieux d'entretien accessibles ou du temps supplémentaire pour les évaluations.

Comme notre administration centrale n'est pas très accessible, nous avons décidé l'an dernier que les entretiens du premier tour se dérouleraient en ligne. Depuis la mise en œuvre de cette mesure, nous avons embauché deux employés ayant des troubles de mobilité.

Catégorie 4 — Recrutement : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Établir des critères et des repères clairs pour évaluer l'efficacité des efforts de recrutement visant à attirer et à embaucher des candidats issus des groupes désignés.

Nous avons décidé d'embaucher davantage de conductrices et avons donc commencé à déployer des efforts de recrutement ciblés, notamment en établissant des partenariats avec des organisations de femmes dans le secteur du camionnage, en participant à des salons professionnels et en publiant des offres d'emploi sur des sites à prédominance féminine. Notre objectif pour l'an dernier était d'embaucher 10 % plus de femmes, ce que nous avons réussi à faire.

Créer des postes désignés.

Cette année, nous avons décidé que les quatre postes à pourvoir seraient des postes désignés, ce qui a permis de remédier à la sous-représentation des groupes désignés au sein de notre organisation.

Proposer des stages ou des programmes coopératifs destinés aux étudiants ou aux personnes issues de milieux sous-représentés.

Même si nous avons proposé un programme coopératif destiné à la diversité étudiante, aucun de ces étudiants ne s'est porté candidat et nous avons dû embaucher un étudiant n'appartenant pas à un groupe désigné.

Mettre en œuvre des processus de sélection de CV « à l'aveuglette » pour réduire les préjugés inconscients dans la sélection des candidats.

Nous avons mis en œuvre un processus visant à supprimer le nom des candidats de leur curriculum vitae lors de l'évaluation de leurs candidatures, afin de réduire les préjugés durant le recrutement. Cela nous a permis de faire passer des entretiens à un plus grand nombre de femmes et de minorités visibles, ce qui s'est traduit par l'embauche d'un plus grand nombre de ces personnes.

Mettre en œuvre des évaluations basées sur les compétences ou sur des échantillons de travail afin d'évaluer les qualifications et le potentiel des candidats, en réduisant la dépendance envers l'expérience ou les diplômes traditionnels.

Pour nos postes administratifs, nous avons mis en œuvre une évaluation comportementale particulière qui permet de prédire la réussite au travail. Cela nous a permis d'embaucher des candidats plus diversifiés, car nous avons cessé de nous fier aux repères traditionnels d'une candidature, comme la situation géographique ou l'université fréquentée par la personne.

Vous ne savez pas par où commencer?

Vous ne savez pas par où commencer pour mettre en œuvre un plus grand nombre de mesures d'équité dans le recrutement? Considérez ces premières étapes pour créer un milieu de travail équitable et inclusif :

- **Attirer des talents divers** : Pour diversifier votre équipe, vous devez attirer des talents divers. Le simple fait de s'identifier comme un « employeur offrant l'égalité des chances » pourrait n'avoir aucun impact sur la composition de votre personnel. Veillez à ce que les offres d'emploi encouragent fortement la diversité de candidats, de points de vue et d'approches, et prouvez que votre entreprise soutient et favorise la diversité.
- **Bâtir des relations qui comptent** : Dans chaque province et territoire, il existe des organismes de services sociaux spécialisés dans l'aide aux groupes défavorisés sur le plan de l'équité pour permettre à ces personnes d'accéder à un emploi intéressant. Le fait de bâtir des relations avec de tels organismes et de trouver des possibilités de partenariat peut s'avérer extrêmement avantageux.

- **Assurer un suivi des données** : Pour savoir si vos mesures de recrutement sont efficaces, il est important de recueillir des données. Songez à demander aux candidats de remplir un formulaire d'auto-identification facultatif lorsqu'ils postulent à des offres d'emploi dans votre entreprise.

Pour en savoir sur la façon d'attirer des talents divers et de les maintenir en poste, consultez notre feuille de route pour les employeurs.

Catégorie 5 – Communications : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

EXEMPLE

Fournir des informations et des ressources en plusieurs langues pour répondre aux besoins des employés et parties prenantes d'origines linguistiques diverses.

Bon nombre de nos employés parlent espagnol. Cette année, nous avons donc décidé d'envoyer, à l'échelle de l'entreprise, des courriels en espagnol et en anglais. Non seulement les employés hispanophones se sont sentis plus intégrés, mais ils ont également été plus enclins à lire les communications de l'entreprise.

Créer une plateforme ou un portail centralisé permettant aux employés d'accéder aux renseignements, aux ressources et au soutien liés aux initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion.

Le fait d'offrir des renseignements, des ressources et du soutien entourant la DEI a aidé les employés des groupes désignés à se sentir plus valorisés et soutenus. Nous avons également constaté que les employés ont plus utilisé les ressources et le soutien offert maintenant que nous avons un portail particulier auquel ils peuvent accéder.

Intégrer des messages sur la diversité et l'inclusion dans tous les documents de recrutement, y compris les offres d'emploi, les sites Web consacrés aux carrières et les documents promotionnels.

Nous avons constaté une augmentation du nombre de candidatures issues de la diversité cette dernière année, ce qui nous a permis d'embaucher l'équivalent de 11 % d'employés issus des groupes d'équité désignés.

Reconnaître et célébrer les différentes fêtes culturelles dans les communications de l'entreprise.

Les célébrations culturelles de notre entreprise sont très appréciées, comme le démontrent nos enquêtes semestrielles sur l'engagement des employés. Selon nos enquêtes, ces célébrations ont une incidence positive sur la satisfaction et l'engagement au travail.

Célébrer les mois du patrimoine culturel, les journées de sensibilisation et d'autres manifestations liées à la diversité par des communications et des événements visant à promouvoir la compréhension et l'appréciation des diverses cultures et identités.

Bien que nous n'ayons pas encore vu les résultats de cette mesure, nous espérons qu'elle réduira les cas de plaintes pour harcèlement et microagressions à l'encontre des minorités visibles grâce à une meilleure communication de même qu'une meilleure compréhension des différences culturelles.

Catégorie 5 — Communications : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

Créer des réseaux d'intérêts communs ou groupes de ressources pour les employés afin de faciliter la communication et le soutien parmi les employés issus des groupes désignés.

EXEMPLE

Nous avons constaté que les employés n'utilisaient pas les groupes de ressources pour les employés; nous allons donc effectuer un suivi et éventuellement modifier cette mesure.

Organiser des réunions publiques ou des forums pour permettre un dialogue ouvert et une communication entre les employés et les cadres sur les questions de diversité et d'inclusion.

Les employés des groupes désignés ont été davantage impliqués dans la prise de décisions relatives aux initiatives de DEI, ce qui a conduit à la mise en œuvre d'initiatives plus pertinentes et précises, axées sur les groupes désignés.

Établir des canaux de communication réguliers permettant aux employés de faire des commentaires et des suggestions sur les initiatives et les politiques en matière de diversité et d'inclusion.

Les employés ont pu fournir des commentaires sur les initiatives de DEI, ce qui a conduit l'entreprise à modifier les initiatives pour les rendre plus pertinentes et précises.

Vous ne savez pas par où commencer?

Vous ne savez pas par où commencer pour mettre en œuvre un plus grand nombre de mesures d'équité dans les communications? Considérez ces premières étapes pour créer un milieu de travail équitable et inclusif :

- **Favoriser un dialogue ouvert** : La création de liens améliore le sentiment d'appartenance des employés et peut renforcer l'équité sur le lieu de travail. Offrez aux employés la possibilité de

se réunir et d'avoir un dialogue ouvert sur les questions de diversité et d'inclusion, et assurez-vous de prendre au sérieux les commentaires que vous recevez.

- **Modifier les communications de l'organisation** : De nombreuses ressources fournissent des conseils sur la communication inclusive. L'explication du gouvernement du Canada est un bon point de départ.

Catégorie 6 – Maintien en poste et cessation d'emploi : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Permettre l'accès aux ressources et au soutien pour les employés victimes de discrimination, de microagressions ou autres obstacles au maintien en poste.

Nous n'avons reçu aucune plainte officielle pour discrimination au cours de la dernière année, mais nous savons, grâce à l'analyse du site Web, que les employés accèdent à nos ressources antidiscriminatoires.

Permettre aux employés issus des groupes désignés d'accéder à des opportunités de réseautage et de mentorat afin de nouer des liens et de soutenir leur perfectionnement professionnel.

Quatre employés ont rejoint notre programme de mentorat cette année. Un soutien accru est offert aux participants du programme pour les aider à perfectionner leurs compétences et à progresser dans l'organisation.

Fournir un accès à des services d'orientation professionnelle et de coaching pour aider les employés des groupes désignés à définir leurs objectifs professionnels et à les atteindre.

Les participants ont reçu des conseils et renseignements précieux de la part de leurs conseillers et ont défini un parcours leur permettant d'atteindre leurs objectifs professionnels.

Fournir un accès aux ressources et au soutien pour les employés des groupes désignés qui risquent d'être licenciés, y compris l'orientation professionnelle, l'aide au placement et l'accès aux programmes d'aide aux employés.

Les employés des groupes désignés qui ont dû être licenciés ont bénéficié d'un soutien supplémentaire pour les aider dans leur prochaine étape professionnelle.

Donner accès à des programmes de recyclage ou de perfectionnement des compétences aux employés licenciés issus des groupes désignés, afin d'améliorer leur employabilité et de leur permettre d'accéder à de nouvelles opportunités.

Nous avons aidé les employés licenciés à renforcer leurs compétences, et 54 % de ceux ayant participé au programme de formation ont trouvé un nouveau poste dans les deux mois qui ont suivi.

Catégorie 6 — Maintien en poste et cessation d'emploi : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Donner accès à d'autres mécanismes de résolution des conflits (comme l'arbitrage ou la médiation) pour résoudre entre les employés des groupes désignés et l'organisation les litiges en matière de cessation d'emploi.

Bien que nous n'ayons pas encore vu les résultats de cette mesure, nous espérons qu'elle réduira les conflits entre les employés.

Mettre en œuvre des politiques et procédures visant à garantir un traitement juste et équitable des employés issus des groupes désignés dans le cadre des évaluations du rendement, des promotions et des mesures disciplinaires.

Les employés qui n'ont pas l'impression d'être victimes de discrimination sont moins susceptibles de quitter l'organisation. Notre taux de rétention est le même pour les employés issus des groupes désignés ou non.

Élaborer une politique contre le harcèlement et la discrimination qui énonce clairement les motifs de licenciement ou les mesures de discipline progressives.

Un employé ayant enfreint notre politique contre le harcèlement et la discrimination a été licencié. Cette mesure était nécessaire pour que le personnel se sente plus en sécurité sur le lieu de travail. Tous les autres employés concernés par l'incident ont accès à des ressources de soutien et, jusqu'à présent, ils ont tous conservé leur poste. Si nous n'avions pas agi, plusieurs d'entre eux auraient possiblement démissionné ou auraient eu du mal à conserver leur emploi.

Effectuer une analyse de l'équité salariale et combler les écarts de rémunération afin de garantir une rémunération équitable pour tous les employés.

Nous avons augmenté la rémunération de cinq employés appartenant à des groupes désignés après avoir effectué une analyse de l'équité salariale. À ce jour, ces cinq employés occupent encore leur emploi.

Donner accès à des programmes d'aide aux employés et à des ressources en matière de santé mentale afin de favoriser le bien-être et le maintien en poste des employés appartenant à des groupes désignés.

La confidentialité rend difficile l'évaluation des effets de cette mesure.

Catégorie 6 — Maintien en poste et cessation d'emploi : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

Proposer des indemnités de départ et d'autres formes d'aide financière pour soutenir les employés des groupes désignés qui sont licenciés, en particulier ceux qui sont vulnérables ou confrontés à des difficultés économiques.

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Nous avons dû licencier l'une de nos conductrices autochtones. Nous lui avons proposé une indemnité de licenciement pour compenser sa perte de revenus pendant qu'elle cherche un nouvel emploi.

Offrir aux employés la possibilité de participer à des initiatives de diversité et d'inclusion et de siéger à des comités connexes de façon à favoriser un changement positif au sein de l'organisation.

Notre comité de DEI, constitué à 50 % d'employés des groupes désignés, a mis en œuvre plusieurs nouvelles initiatives pour rendre la culture de travail plus inclusive et améliorer ainsi le maintien en poste et l'expérience professionnelle des employés marginalisés.

Réaliser des entretiens et des enquêtes de fin d'emploi afin de recueillir les réactions des employés appartenant à des groupes désignés qui quittent l'entreprise et de cerner les possibilités d'amélioration.

Au cours de notre processus d'entretien de fin d'emploi, nous avons réalisé que plusieurs plaintes pour discrimination avaient été déposées à l'encontre d'un gestionnaire particulier. Nous avons enquêté sur ces plaintes et le gestionnaire a dû suivre une formation. Celle-ci lui a permis d'affiner ses compétences en matière de communication, ce qui a permis d'améliorer l'expérience des employés travaillant avec lui.

Réaliser des entretiens de maintien en poste afin de recueillir les commentaires des employés actuels sur leurs raisons de rester et celles qui pourraient les inciter à quitter.

En menant des entretiens de maintien en poste avec nos employés, nous avons réalisé que nos conductrices ne se sentaient pas en sécurité sur la route. Nous avons donc mis en œuvre plusieurs initiatives visant à rendre la conduite plus sûre pour les femmes, notamment en leur permettant de voyager avec leur partenaire et en augmentant le nombre de places de stationnement. Aujourd'hui, nos conductrices sont en mesure de se concentrer sur leur travail sans s'inquiéter de leur sécurité.

Catégorie 6 — Maintien en poste et cessation d'emploi : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

Mettre en place des programmes de reconnaissance et des mesures incitatives pour célébrer et récompenser les employés de leurs contributions et réalisations au sein de l'organisation.

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Nous nous efforçons de faire en sorte que les employés issus de milieux divers soient reconnus dans le cadre de notre programme de reconnaissance des employés. L'employé du mois, l'an dernier, était 6 mois sur 12 un employé issu d'un groupe désigné. Nous voulons ainsi montrer à quel point nous apprécions ces employés, et améliorer leur sentiment d'appartenance.

Vous ne savez pas par où commencer?

Vous ne savez pas par où commencer pour mettre en œuvre un plus grand nombre de mesures d'équité dans le maintien en poste et la cessation d'emploi? Considérez ces premières étapes pour créer un milieu de travail équitable et inclusif :

- **Recueillir des données :** Pour savoir où votre entreprise a besoin de faire des efforts pour fidéliser ses employés, il faut aller directement à la source : les employés. Il n'existe pas de solution unique lorsqu'il s'agit du maintien en poste. Envisagez de mener des entretiens avec les employés pour déterminer les thèmes communs à améliorer, mais aussi pour recenser ce qui fonctionne bien afin de continuer à le faire.

- **Apporter les changements :** Une fois que vous avez cerné les facteurs ayant un impact sur le maintien en poste et la rotation du personnel, dressez un plan pour y remédier. Envisagez de faire appel à votre équipe de RH, à un comité de DEI ou à un consultant externe pour créer un plan d'action assorti d'échéances, d'initiatives et de résultats attendus

Catégorie 7 – Formation et perfectionnement : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Repérer les employés à fort potentiel dans les groupes désignés et leur offrir davantage de formation et de perfectionnement.

Nous avons montré aux employés des groupes désignés que nous accordons de l'importance à leur avancement et perfectionnement, ce qui s'est traduit par un plus grand engagement et une plus grande satisfaction au travail de la part de ces employés.

Fournir une formation et un soutien aux employés des groupes désignés afin d'améliorer leurs compétences en leadership et en gestion.

Deux nouveaux employés issus des groupes désignés ont pu accéder à des postes de direction l'an dernier après avoir suivi notre programme de perfectionnement en leadership.

Offrir des programmes de mentorat réunissant des employés de groupes désignés avec des professionnels aguerris pour les guider et les soutenir dans leur perfectionnement professionnel.

Bien que nous n'ayons pas encore vu les résultats de cette mesure, nous espérons qu'elle contribuera à accroître le rendement des employés et à permettre à un plus grand nombre d'employés issus des groupes désignés d'obtenir une promotion.

Donner accès à des ateliers de perfectionnement professionnel, des conférences et des séminaires axés sur des sujets pertinents pour l'avancement professionnel des employés issus des groupes désignés.

Ce programme permet aux employés des groupes désignés de développer et d'accroître leurs compétences.

Fournir un accès à des programmes de formation linguistique aux employés ayant une maîtrise limitée de la langue principale utilisée sur le lieu de travail pour qu'ils améliorent leurs compétences en communication et leur rendement au travail.

Les employés qui ne parlent pas couramment l'anglais ont amélioré leurs compétences dans cette langue grâce à ce programme. L'amélioration des compétences linguistiques a joué un rôle déterminant dans la promotion obtenue par l'un des participants à la formation, qui s'avère être également un employé issu d'un groupe désigné.

Offrir aux employés des groupes désignés la possibilité de participer à des affectations enrichies, à des rotations d'emploi et à des projets interfonctionnels afin d'élargir leurs compétences et expériences.

Les employés des groupes désignés ont pu développer leurs compétences, ce qui leur a donné plus de chance d'obtenir une promotion et leur a permis de s'investir davantage dans leur poste.

Catégorie 7 – Formation et perfectionnement : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE	EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ
Former les recruteurs aux bonnes pratiques en matière de diversité et d'inclusion.	Nous n'avons pas constaté d'augmentation mesurable de candidats des groupes désignés embauchés à la suite de cette mesure; nous allons donc réévaluer l'efficacité de la formation à cet égard.
Offrir une formation sur les préjugés inconscients aux gestionnaires qui participent aux décisions de promotion.	Nous avons constaté, après avoir mis en œuvre cette formation, que l'attribution de promotions à des membres de groupes désignés a augmenté de 10 % au cours de la dernière année.
Former les gestionnaires et les collègues à la façon de soutenir les employés handicapés sur le lieu de travail.	Dans le cadre de notre enquête sur l'engagement des employés, les employés handicapés ont déclaré se sentir plus soutenus et intégrés que l'année précédente, quand la formation n'était pas proposée.
Former les gestionnaires à communiquer efficacement avec des équipes diversifiées.	Dans le cadre de notre enquête sur l'engagement des employés, les employés des groupes désignés ont déclaré se sentir plus soutenus et intégrés que l'année précédente, quand la formation n'était pas proposée.
Établir des partenariats avec des organisations ou des communautés autochtones afin de proposer des formations et des ressources de sensibilisation culturelle à l'ensemble des employés.	Dans l'enquête menée après la formation, 80 % des employés ont déclaré que cette formation était très utile. À long terme, nous espérons qu'elle réduira les conflits entre les employés et améliorera leur sentiment d'appartenance à l'entreprise.
Mettre en place des programmes formels d'intégration pour les nouveaux employés issus des groupes désignés afin de faciliter leur intégration dans l'organisation et de les préparer à la réussite.	Bien que nous n'ayons pas encore vu les résultats de cette mesure, nous espérons qu'elle contribuera à réduire le taux de rotation des employés issus des groupes désignés.

Catégorie 7 — Formation et perfectionnement : Exemples de mesures et de résultats

TYPE DE MESURE

Offrir à tous les employés une formation sur les bonnes pratiques en matière d'accessibilité et d'accommodement afin de garantir des pratiques et un environnement de travail inclusifs et accessibles aux employés handicapés.

EXEMPLE DE RÉSULTAT ASSOCIÉ

Six ententes d'accommodement ont été conclues cette année, comparativement à une seule l'an dernier. Bien qu'il soit difficile de connaître toutes les raisons de cette augmentation, nous pensons que cela est dû au fait que la formation a facilité les discussions sur les accommodements entre les employés et les gestionnaires. Notre prochaine enquête sur l'engagement des employés sera l'occasion de vérifier cette hypothèse.

Proposer des formations et des ressources sur la solidarité et la création d'alliances à tous les employés afin de leur donner les moyens de soutenir leurs collègues issus de groupes sous-représentés et de plaider en faveur de l'équité.

Dans le cadre de notre enquête sur l'engagement des employés, les employés des groupes désignés ont déclaré se sentir plus soutenus et intégrés que l'année précédente, quand la formation n'était pas proposée.

Vous ne savez pas par où commencer?

Vous ne savez pas par où commencer pour mettre en œuvre un plus grand nombre de mesures d'équité dans la formation et le perfectionnement? Considérez ces premières étapes pour que la formation et le perfectionnement offerts soient plus équitables et inclusifs :

- **Offrir de la formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion :** La formation et le perfectionnement professionnel en matière d'équité peuvent faire partie de l'équation, mais il est difficile de savoir par où commencer et quels types de formation mettre en œuvre en premier. Envisagez de sonder vos employés pour savoir quels types de formation les intéressent le plus.
- **Commencer par les bases :** Le centre de formation de RH Camionnage Canada propose une formation sur le harcèlement et la violence au travail, qui est obligatoire pour les employeurs

sous réglementation fédérale. Il propose également un guide des bonnes pratiques en matière de DEI, qui constitue un bon point de départ et peut vous donner des idées sur le type de formation à mettre en œuvre.

- **Former les groupes désignés :** La formation visant à améliorer l'équité sur le lieu de travail ne se limite pas à la DEI dans le sens où on l'entend généralement. Elle comprend également une formation destinée aux membres des groupes désignés pour qu'ils renforcent et développent leurs compétences et puissent accéder à des postes de direction et de haute direction. Envisagez de mettre en œuvre de la formation en leadership ou des programmes de mentorat pour les personnes issues de la diversité. La boîte à outils de RH Camionnage Canada sur le mentorat des femmes dans l'industrie du camionnage est un excellent point de départ.

Ce projet est financé par le Programme de financement du travail – Opportunités en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Canada

Copyright © 2024 Ressources humaines en camionnage Canada

Tous droits réservés. L'utilisation de toute partie de cette publication, qu'elle soit reproduite, stockée dans un système de recherche ou transmise sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit (y compris électronique, mécanique, photographique, photocopie ou enregistrement), sans l'autorisation écrite préalable de Trucking Ressources humaines Canada constitue une violation de la loi sur le droit d'auteur.



Pour plus d'information à propos de ce document ou de RH Camionnage Canada, veuillez nous contacter:

104-720 Belfast Rd.
Ottawa, Ontario
K1G 0Z5

(613) 244-4800
theteam@truckinghr.com
truckinghr.com

