

Mesures possibles pour appuyer la diversité et l'inclusion

Engagement organisationnel pour 2017-18 : Bâtir une fonction publique diversifiée

Les hauts dirigeants sont appelés à déterminer des activités de recrutement et de perfectionnement permettant d'accroître la diversité sociale et culturelle de notre effectif dans le but de mieux représenter la population que nous desservons et d'améliorer le processus décisionnel. Cela comprend la définition des objectifs de diversité en fonction des besoins de leur propre organisation, la mise en œuvre des activités de recrutement et de perfectionnement appropriées et la mesure des progrès.

Il ne s'agit pas ici d'une liste des seules mesures susceptibles d'être prises pour respecter l'engagement institutionnel en matière de diversité et d'inclusion, mais plutôt d'idées pour inspirer des mesures pouvant être pertinentes et appropriées dans votre contexte.

1. Consacrer du temps durant une réunion d'équipe ou une réunion de l'ensemble du personnel pour partager les engagements de l'organisation en matière de diversité afin d'y sensibiliser les employés. Parlez de la signification de la diversité et de l'inclusion. Pourquoi certains mots ou actions peuvent-ils être rassurants pour certains, mais irrespectueux pour d'autres? Comment la diversité influe-t-elle sur votre rôle? Et comment votre rôle peut-il améliorer l'inclusivité de l'organisation et de l'unité?
2. Incluez régulièrement des sujets liés à la diversité et à l'inclusion aux ordres du jour des réunions d'équipe.
3. Offrez de présider des comités qui organisent des activités liées à la diversité ou d'y siéger.
4. Renforcez vos compétences culturelles en prenant le temps de découvrir différentes cultures, races, religions et différents savoir-faire représentés dans votre organisation. Trouvez des moyens de partager ces connaissances avec les membres de l'équipe, les collègues.
5. Appuyez et encouragez la participation des membres de l'équipe aux formations sur la diversité.
6. Demandez aux collègues s'ils sont à l'aise de partager certains des us et coutumes associés à leurs cultures et à leur patrimoine. Ne singularisez pas un groupe; chaque membre de l'équipe peut contribuer à cet échange.
7. Devenez un mentor. Appuyez les membres de l'équipe qui souhaitent participer au mentorat (en tant que mentors ou mentorés). Encouragez les membres de l'équipe à différents niveaux à participer en tant que mentors, peut-être sur des enjeux spécifiques liés à la diversité et à l'inclusion.

8. Organisez un repas-partage pour goûter les saveurs traditionnelles et faire des découvertes culinaires de diverses cultures.
9. Soyez un porte-parole visible qui prépare le dossier et l'appui en matière de diversité et d'inclusion. Appuyez les enjeux de diversité qui ne sont pas forcément les vôtres.
10. Soulignez les efforts du personnel qui prend des mesures en matière de diversité et d'inclusion.
11. Encouragez et appuyez les membres de l'équipe qui participent à des réseaux ou à des initiatives de diversité comme les cercles autochtones et les espaces positifs.
12. Mettez fin aux comportements irrespectueux. Laissez les collègues savoir ce que vous ressentez quand ils plaisantent au détriment des autres ou qu'ils les critiquent.
13. Faites des efforts délibérés en matière de vos pratiques d'embauche. Si le bassin de candidats ne reflète pas les clients que vous servez, élargissez votre recherche au-delà des méthodes d'embauche traditionnelles. Envisager des outils comme le programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants (PFSNA) comme une source de candidats.
14. Sollicitez activement le point de vue et les idées du personnel. Soyez ouvert à des approches nouvelles ou différentes. Montrez la diversité des points de vue pour atteindre les objectifs de l'équipe.
15. Créez et maintenez un milieu positif pour les employés et les clients et les citoyens.
16. En matière d'élaboration de politiques, de programmes ou de services, vous
 - a. utilisez des données qui appuient l'analyse et la formulation de recommandations qui permettent de saisir avec précision les enjeux liés à la diversité et à l'inclusion;
 - b. comprenez comment les exigences de votre travail reflètent des besoins susceptibles d'être touchés par la diversité;
 - c. consultez les parties prenantes qui reflètent une diversité appropriée de points de vue et de connaissances, et
 - d. élaborer les projets de programmes ou de services qui répondent aux besoins de diverses communautés.
17. Engagez-vous à ce que tous les produits de communication élaborés par votre équipe sont en langage clair et qu'ils ne reflètent pas des valeurs culturelles particulières, avec des images qui représentent une population diversifiée.

Inspiré de [Diversity and Inclusion Framework and Implementation Plan](#) de la Ville d'Edmonton.

Aout 2017