

CHARTRE DE L'INCLUSION EN MILIEU DE TRAVAIL

**tout est
possible ici.**



TABLE DES MATIÈRES

La Charte

- Introduction
- L'avantage de l'inclusion
- Charte de l'inclusion
- Le processus
- La déclaration



**tout est
possible ici.**

INTRODUCTION

Chaque année, 400 travailleurs en moyenne quittent le marché du travail de Kingston. Le pourcentage de la population en âge de travailler continue de diminuer et devrait baisser de près de 10 % au cours de la prochaine décennie. Kingston doit attirer, déployer et retenir les talents des communautés sous-utilisées.

Une étude de la ville de Kingston menée en 2017 a montré que la plupart de ses habitants (88 %) pensent qu'il est avantageux d'avoir une population diversifiée et inclusive. Ces résultats confirment les données importantes qui démontrent les avantages de la diversité en milieu de travail. Néanmoins, des membres des communautés marginalisées continuent d'être victimes de racisme et de discrimination comme le révèle une étude du Centre d'emploi KEY en 2019 sur le recrutement des immigrants et le maintien des employés à Kingston.

- Sept participants sur dix ont signalé avoir été témoins de racisme et de discrimination dans la communauté.
- Près de 50 % des nouveaux arrivants sont victimes de racisme ou de discrimination culturelle au travail.

La Charte de l'inclusion en milieu de travail de Kingston vise à créer et à promouvoir des espaces sécuritaires pour les personnes marginalisées, notamment :

- les nouveaux arrivants;
- les populations marginalisées, y compris les nouveaux arrivants;
- les personnes appartenant à des minorités racialisées ou visibles;
- les personnes handicapées;
- les Autochtones;
- les minorités linguistiques (p. ex, les francophones);
- les femmes;
- les jeunes;
- les travailleurs âgés;
- les personnes appartenant aux communautés LGBTQ2S+.

**tout est
possible ici.**

En collaborant avec les employeurs et en stimulant les initiatives d'inclusion, la Charte permettra de créer un milieu de travail équitable et prospère.

En 2018, le taux de chômage des nouveaux immigrants au Canada était de 9,4 %, soit presque le double de celui de la population générale (5,8 %). Le taux de chômage chez les jeunes et les Autochtones est supérieur à 12 %, soit le double de celui de la population générale, et celui des personnes handicapées est de 35 %. En intégrant des pratiques d'inclusion en milieu de travail, les entreprises de Kingston seront bien placées pour attirer et retenir des talents sous-utilisés et hautement qualifiés.

La Charte vise à promouvoir les pratiques d'emploi et à proposer des stratégies qui permettront d'améliorer l'inclusion, la diversité et l'équité en milieu de travail. Les définitions suivantes précisent les priorités de la Charte ainsi que les effets recherchés dans les organismes participants :

La diversité est la présence d'un large éventail de qualités et de caractéristiques humaines, visibles et invisibles, au sein d'un groupe, d'un organisme ou de la société.

L'équité est le traitement juste, inclusif et respectueux qui permet de répondre aux multiples besoins et attentes. L'équité ne signifie pas qu'un traitement juste produit toujours des résultats équitables.

L'inclusion est le résultat de l'union de la diversité et de l'équité. Elle consiste à créer un environnement dans lequel les personnes ont un sentiment d'appartenance et peuvent se perfectionner et améliorer leur potentiel. Cette situation permet à des personnes désavantagées et aux membres du groupe désigné de partager leurs valeurs et la prise de décisions à toutes les étapes des projets, des programmes et dans tous les établissements.

L'AVANTAGE DE L'INCLUSION

La diversité est un fait. L'inclusion est un état d'esprit.

Les pratiques d'inclusion dans un milieu de travail diversifié dépassent l'éthique : elles représentent des occasions et des avantages commerciaux pour les organismes prêts à les mettre en œuvre :

**tout est
possible ici.**



Des études exhaustives publiées entre autres par Forbes, Deloitte, Catalyst et McKinsey aboutissent toutes à la même conclusion : les entreprises pratiquant la diversité et l'inclusion ont un meilleur rendement que les autres. Voici quelques avantages liés à un milieu de travail diversifié:

La relation entre diversité et rendement du milieu de travail est avérée

La corrélation importante entre une équipe de dirigeants diversifiée et un rendement financier supérieur démontrée par McKinsey & Company en 2015 s'avère toujours exacte quand on examine un ensemble de données actualisé, étendu et dans son ensemble.

Redynamisez la productivité et l'innovation

En comparant les organismes homogènes avec les organismes diversifiés, ces derniers sont en mesure de ratisser encore plus large pour trouver des solutions, prendre des décisions éclairées, et ainsi accroître leur revenu net.

Percez de nouveaux marchés

La diversité des employés apporte une grande variété d'expériences, de niveaux de connaissance, d'ensembles de compétences et d'expertise au milieu de travail. Intégrer l'inclusion dans les pratiques de recrutement permettra de trouver de tels atouts, et donc aux recruteurs de s'adresser à un public plus large. L'étude publiée dans Harvard Business Review indique que les entreprises diversifiées ont 70 % plus de chance que les autres de signaler qu'elles ont conquis un nouveau marché.

Attirez des talents hautement qualifiés

Les entreprises en mesure de reconnaître et d'utiliser les compétences et les talents d'une main-d'œuvre vraiment diversifiée ont un net avantage dans une économie mondiale.

**tout est
possible ici.**



Retenez l'expertise

Dans un marché du travail compétitif, les stratégies de maintien des employés en poste sont essentielles à la réussite. Les employés ne restent pas lorsqu'ils ne se sentent pas concernés ni bienvenus. Le roulement du personnel est coûteux en matière de recrutement et de formation. Il conduit également à des équipes instables ainsi qu'à des relations fragiles avec les fournisseurs et les clients. Mettre en œuvre des politiques sur l'inclusion favorise le maintien des employés, l'homogénéité des équipes et le moral de l'effectif.

Stimulez le moral des employés et améliorez leur bien-être

Un milieu de travail inclusif est une source d'inspiration dans un cadre diversifié et valorise les employés. Cela assure la loyauté, encourage le travail d'équipe et suscite un sentiment d'appartenance. Pratiquer l'inclusion améliore également le bien-être général des employés et permet d'accroître la productivité et de réduire le nombre de jours de congé de maladie.

Assurez la réputation de votre entreprise et de votre ville

Un engagement assumé en matière d'inclusion et de diversité améliore beaucoup la réputation des organismes. Rejoignez les employeurs sans cesse plus nombreux qui font de Kingston une ville inclusive et attirante pour vivre, travailler, se divertir, apprendre et faire des affaires.

CHARTRE SUR L'INCLUSION

En avril 2017, la ville de Kingston a approuvé une stratégie de main-d'œuvre et d'immigration pour la communauté. La stratégie définit une grande priorité consistant à promouvoir la diversité et l'inclusion en milieu de travail. Des membres ciblés de la communauté ont formé le groupe de travail sur les milieux de travail inclusifs pour répondre à cette priorité. La Charte sur l'inclusion est le fruit de leur travail. Elle vise à aider les employeurs à instaurer et à maintenir un milieu de travail inclusif. La Charte est conçue pour les entreprises et les

**tout est
possible ici.**



organismes de toute taille et à toutes les étapes visant la défense de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

En signant la déclaration de la Charte, les organismes font le premier pas vers l'inclusion. Tous les signataires s'engagent à élaborer et à mettre en œuvre un plan d'action.

Ce plan peut concerner toute population rencontrant des obstacles. Les nouveaux arrivants, les personnes appartenant à des minorités racialisées ou visibles, les personnes handicapées, les Autochtones, les minorités linguistiques, les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés, et les personnes appartenant aux communautés LGBTQ2S+ ont tous le droit de bénéficier de pratiques d'inclusion. Ces groupes sont la cible des stratégies d'inclusion, car ils sont toujours confrontés à des obstacles systémiques à l'emploi, appartiennent à une catégorie de travailleurs où les taux de chômage et de sous-emploi sont élevés, et sont représentés de façon disproportionnelle dans les emplois mal rémunérés et les petits boulots. Nous reconnaissons que d'autres personnes victimes de discrimination fréquente et ayant droit à un milieu de travail équitable et inclusif ne figurent pas dans la liste. Par ailleurs, nous reconnaissons qu'il existe une intersectionnalité au sein de ces populations et qu'il est souvent impossible de classer les personnes dans une seule catégorie.

La Charte sur l'inclusion est l'occasion pour les employeurs à Kingston de préparer l'avenir. Elle définit une vision tournée vers l'avenir pour Kingston qui soutient une communauté saine, stimulante et viable où tous les habitants sont respectés et accompagnés. Disposer des meilleurs talents exige d'explorer l'ensemble du bassin de talents.

LE PROCESSUS

Chaque organisme doit répondre à ses propres besoins et enjeux d'inclusion. Le processus exposé ici représente le plan conçu pour les organismes qui appuient la Charte. Nous vous invitons à définir un objectif atteignable pour votre milieu de travail, et à vous y consacrer. Selon votre objectif, nous pourrions vous aider, au moyen des outils et des ressources à disposition, à mettre en œuvre votre stratégie (consultez la Stratégie sur l'inclusion interculturelle en milieu de travail pour obtenir de plus amples renseignements).

RECONNAISSANCE

- Confirmez l'engagement de votre organisme en signant la Déclaration.
- Engagez-vous sur un an de travail actif dans le cadre de votre plan d'action.

**tout est
possible ici.**



ÉVALUATION ET ÉTABLISSEMENT D'UN OBJECTIF

- Évaluez les pratiques actuelles de votre organisme, déterminez les besoins et élaborer un plan de travail sur l'inclusion comportant des objectifs et des indicateurs précis et à respecter. Un membre de l'équipe de la mise en œuvre de la Charte sur l'inclusion en milieu de travail peut vous aider à établir vos objectifs et à élaborer un plan d'action.

MISE EN OEUVRE

- Faites-le savoir! Annoncez à l'interne et à l'externe la participation de votre organisme au programme de la Charte.
- Organisez des rencontres avec les hauts dirigeants pour les mobiliser et faites part de votre engagement à tous les employés.
- Recourez au personnel du projet ainsi qu'aux ressources à disposition grâce à notre site Web pour réaliser votre plan d'action.
- Effectuez une évaluation continue pour vous assurer d'atteindre vos objectifs.

CÉLÉBRATION

- La ville de Kingston reconnaîtra les efforts des organismes pour améliorer l'inclusion, la diversité et l'équité dans notre ville. Les organismes qui signent la déclaration et en mesure de démontrer des avancées dans le groupe de travail sur les milieux de travail inclusifs seront proclamés champions de l'inclusion dans des communiqués de presse et recevront un certificat.

ÉVALUATION

- Remplissez un questionnaire sur l'expérience de votre organisme concernant le programme de la Charte.
- Partagez vos commentaires sur les outils utilisés et leur fonctionnement dans votre organisme.
- Envisagez de fixer un nouvel objectif pour l'année à venir.

**tout est
possible ici.**

PROCHAINE ÉTAPE

Une fois que votre organisme aura décidé de soutenir la Charte sur l'inclusion, envoyez-nous un courriel à l'adresse suivante : inclusion@keys.ca. L'équipe de mise en œuvre de la Charte sur l'inclusion en milieu de travail collaborera avec votre organisme pour élaborer un plan d'action unique, établir des objectifs réalisables et vous recommander des ressources qui vous permettront de bâtir un milieu de travail inclusif. Vous pouvez consulter les études indiquées dans le présent document ainsi que les autres ressources en ligne à l'adresse :

<https://toutestpossibleici.org/pour-les-employeurs/charte/>

**tout est
possible ici.**



DÉCLARATION

VISION

Nous imaginons Kingston comme un endroit où :

- les habitants sont respectés, mis en valeur et encouragés à participer, à réussir, à conserver leur emploi et à rester dans la communauté;
- les employeurs célèbrent la diversité, encouragent la compréhension interculturelle, valorisent les droits des personnes et favorisent le perfectionnement professionnel;
- les employeurs sont les chefs de file dans la création d'une communauté accueillante et inclusive.

PRINCIPES

Nous affirmons que :

- la diversité contribue à la force et à la prospérité des organismes et de la communauté;
- l'équité est essentielle à l'inclusion;
- tout le monde mérite un milieu de travail sécuritaire et respectueux;
- les employeurs jouent un rôle important en permettant aux habitants de Kingston de s'intégrer facilement;
- un milieu de travail inclusif, diversifié et équitable profite à tout le monde

RECONNAISSANCE

Au nom de, _____ nous, soussignés, reconnaissons la vision et les principes de la Charte sur l'inclusion. Nous nous engageons à élaborer et à mettre en œuvre un plan d'action pour l'organisme qui démontre son engagement pendant une année.

SIGNÉE & DATÉE

X _____.

Date:

**tout est
possible ici.**

