

STRATÉGIE DE LA CHARTE D'INCLUSION SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Pour aider les employeurs à respecter leurs engagements aux termes de la Charte, le groupe de travail sur l'inclusion sur le lieu de travail, en collaboration avec le centre d'emploi KEYS, offre chaque année de l'assistance continue à un nombre limité d'employeurs participants. La phase pilote du projet de la Charte d'inclusion sur le lieu de travail portait sur les nouveaux arrivants alors que dans la phase actuelle, le projet est élargi pour soutenir trois nouveaux groupes marginalisés identifiés dans la Charte : les personnes racialisées, les personnes handicapées et les Autochtones.

[Insert French Graphic]

Au cours des dix dernières années, Kingston a accueilli un nombre croissant de nouveaux arrivants. Il s'agit notamment de résidents permanents, de travailleurs temporaires, d'étudiants internationaux et de réfugiés. Les nouveaux arrivants ajoutent de la diversité au tissu social, économique et civique de Kingston et les contributions qu'ils peuvent apporter aux entreprises locales sont importantes. Pourtant, les statistiques montrent qu'en 2018, les immigrants récents au Canada ont connu un taux de chômage près de deux fois supérieur (9,4 %) à celui de la population générale (5,8 %).

Il est prévu que la situation démographique de l'Ontario change considérablement au cours des dix prochaines années. D'ici 2036, 48 % de la population de l'Ontario sera racialisée. La province compte aussi la plus grande population d'Autochtones du pays. Pourtant, avec plus de 12 %, les Autochtones ont un taux de chômage deux fois supérieur à celui de la population générale. Les statistiques sont encore plus sombres pour les personnes handicapées : seulement 59 % des 25 à 64 ans ont un emploi, contre 80 % pour les personnes non handicapées.

Pour développer leur organisme, les employeurs locaux devront recruter, intégrer et retenir les talents sous-utilisés. L'équipe de projet de la Charte d'inclusion sur le lieu de travail continuera à développer une boîte à outils sur la diversité et l'inclusion qui guidera les employeurs dans le

recrutement et l'intégration des groupes marginalisés et sous-utilisés dans leur main-d'œuvre de manière positive et durable.

LA STRATÉGIE

L'objectif de la stratégie d'inclusion interculturelle sur le lieu de travail est d'aider les organismes qui souhaitent intégrer des initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion sur le lieu de travail. Plusieurs outils interculturels novateurs sont déjà mis au point à cette fin, et d'autres sont à venir au cours du projet.

L'outil d'évaluation de l'état actuel de l'inclusion sert à guider les entreprises dans une première évaluation afin de mieux comprendre leur profil de diversité et d'inclusion. En remplissant le questionnaire, les participants pourront identifier les domaines à améliorer et collaborer avec l'équipe de projet pour choisir les outils appropriés pour la mise en œuvre.

EXEMPLE DE PARCOURS

Ce scénario sert d'exemple pour illustrer le processus d'application de la Charte. L'organisme fictif est MultiÉpicerie Ltée, une entreprise de 115 employés basée à Kingston.

SCÉNARIO

Madame Miller, la propriétaire de MultiÉpicerie Ltée, complète l'évaluation de l'état actuel de l'inclusion pour connaître les domaines à améliorer et ainsi aider l'entreprise à remédier à sa pénurie de main-d'œuvre. L'entreprise a déjà une solide politique de diversité et d'inclusion en place, mais des obstacles dans le processus d'embauche limitent la capacité des personnes handicapées à postuler.

Madame Miller tente d'améliorer cet aspect et endosse la Charte d'inclusion sur le lieu de travail. Madame Miller organise une réunion avec un employé du projet pour évaluer les pratiques actuelles, déterminer les besoins et élaborer des objectifs et des mesures d'inclusion adaptés à son entreprise.

Ensemble, ils élaborent un plan d'action et décident de se concentrer sur la mise en œuvre des changements suivants, énumérés sous la rubrique « Recrutement des employés » :

Identifier la pensée novatrice et la détermination comme des atouts dans les offres d'emploi et les utiliser comme des critères dans les décisions d'embauche.

Adopter une formulation inclusive dans les offres d'emploi pour attirer des personnes handicapées.

Participer à de la formation pour éliminer les préjugés avec les représentants des RH responsables des embauches.

Incorporer des pratiques d'adaptation pour les entrevues, selon les besoins.

ASSISTANCE PERMANENTE

Madame Miller et le personnel du projet planifient des téléconférences mensuelles pour discuter des progrès réalisés par l'entreprise. En cas de problème, le personnel du projet est là pour aider.

ÉVALUATION

À la fin de l'année, madame Miller et le personnel du projet passent en revue les progrès réalisés par l'entreprise ainsi que les contraintes apparus au cours du processus. Cette évaluation aidera à déterminer les futurs objectifs d'inclusion et de diversité de l'entreprise.

CÉLÉBRATION!

Madame Miller se joint à d'autres participants de la Charte pour célébrer les efforts d'inclusion des entreprises de Kingston. Les organismes qui ont participé activement au programme sont reconnus pour leurs efforts par la ville de Kingston avec une plaque et un communiqué de presse.

BOÎTE À OUTILS DE L'INTELLIGENCE INTERCULTURELLE

Au cours de la phase pilote du projet de Charte d'inclusion sur le lieu de travail, le groupe de travail sur l'inclusion sur le lieu de travail, en collaboration avec le programme d'amélioration

des entreprises grâce aux nouveaux arrivants du centre d'emploi KEYS, a créé des outils pratiques pour l'application de la Charte d'inclusion sur le lieu de travail. En plus des outils, le programme d'amélioration des entreprises grâce aux nouveaux arrivants offre les services de mentors formés sur l'inclusion.

La création de la boîte à outils elle-même témoigne de l'intérêt commercial de la diversité : huit personnes d'horizons culturels, éducatifs et professionnels très différents se sont réunies pour collaborer à ce projet. Leurs diverses compétences et perspectives, combinées à leur ouverture, leur dévouement et leur passion pour un Kingston inclusif ont créé un ensemble solide et accessible d'outils d'inclusion interculturelle. Le programme d'amélioration des entreprises grâce aux nouveaux arrivants continuera à affiner la boîte à outils et à épauler les entreprises et organismes dans leurs initiatives d'inclusion, d'équité et de diversité.

OUTILS ET RESSOURCES

Vous trouverez plus bas des exemples d'outils et de ressources actuellement proposés par l'équipe du projet. Ce répertoire n'est en aucun cas exhaustif et l'équipe travaillera avec chaque organisme pour déterminer les outils qui conviennent le mieux pour atteindre leurs objectifs d'inclusion.

Afin de refléter les objectifs élargis du projet, l'équipe continuera à affiner les boîtes à outils et à former des mentors sur l'inclusion pour aider les entreprises et les organismes dans leurs initiatives d'inclusion, d'équité et de diversité.

Culture organisationnelle

- **Mentorat :**

Un mentor à l'interne est un employé bien informé et expérimenté au sein de l'organisme qui accepte d'encadrer un nouveau collègue. Le mentorat permet aux employés d'apprendre les éléments intangibles nécessaires pour réussir sur le lieu de travail et permet d'apprendre sur la culture du milieu de travail canadien. Le personnel du projet peut aider votre organisme à mettre en place un programme de mentorat simple dans le cadre de votre processus d'intégration.

- **Activités sociales inclusives :**

Les activités sociales facultatives avec les collègues peuvent améliorer le moral du personnel et renforcer le sentiment d'appartenance d'un employé à une équipe. Le personnel du projet peut aider votre organisme à intégrer des activités sociales inclusives et accessibles dans vos initiatives de renforcement d'équipe.

- **Ressources de soutien communautaire :**

Une partie de l'augmentation de l'assistance organisationnelle pour les employés ayant des besoins d'établissement consiste à savoir où ils peuvent aller pour obtenir de l'aide. Le personnel du projet peut informer les chefs de service et les nouveaux employés sur les services et ressources communautaires. Si possible, il convient d'afficher l'information facilement accessible aux employés. Votre équipe a-t-elle besoin de traductions de ces ressources?

- **Apprentissage linguistique :**

Le degré de maîtrise de l'anglais par les nouveaux arrivants embauchés par les employeurs de Kingston varie beaucoup. Avec l'aide du personnel du projet, les employeurs seront en mesure d'évaluer les barrières linguistiques sur le lieu de travail et trouver des options pour les réduire. En fonction du niveau d'anglais parlé sur votre lieu de travail,

il peut s'agir de se concentrer sur l'utilisation d'un langage simple, d'explorer les possibilités d'apprentissage de la langue sur le lieu de travail ou d'organiser des ateliers sur place.

- **Éducation continue :**

Le personnel du projet peut travailler avec votre organisme pour mettre en œuvre des initiatives d'éducation interculturelle pour vos employés. Ces initiatives peuvent aller de l'ajout d'un paragraphe dans votre bulletin mensuel à la mise en place d'une formation sur les compétences interculturelles, sans oublier un programme d'apprentissage le midi permettant aux employés de discuter de leurs expériences internationales.

- **Mesure de la connaissance et de l'adhésion :**

Tous les employés sont encouragés à participer à une enquête anonyme sur les normes d'emploi.

- **Politiques et procédures**

Objet de la note de service : Accéder au soutien

Les horaires de travail peuvent constituer un obstacle à l'accès au soutien. Le personnel du projet peut fournir un modèle de note de service à envoyer aux directeurs et aux superviseurs pour les encourager à prévoir de la flexibilité pour que les nouveaux arrivants puissent suivre des cours de langue, aller à des rendez-vous ou à des ateliers pour les services d'établissement, et accéder à d'autres aides.

- **Achats éthiques :**

Le personnel du projet peut fournir des ressources à votre organisme pour rédiger un document sur les directives éthiques pour les fournisseurs locaux.

- **Marketing en langage clair :**

Le personnel du projet peut fournir des ressources sur l'utilisation d'un langage simple et des stratégies de marketing interculturel lors de la promotion d'événements et d'activités d'équipe auprès des employés.

- **Équité et antidiscrimination :**

Le personnel du projet peut travailler avec votre organisme pour s'assurer que vos politiques traitent des questions d'équité et d'inclusion, ainsi que pour veiller à ce que des mécanismes soient mis en place pour lutter contre la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail.

- **Déclaration de valeurs :**

Le personnel du projet peut guider votre organisme dans l'élaboration d'une déclaration de valeurs sur l'inclusion qui garantit que les documents de communication interne et la formation sur le lieu de travail renforcent le message selon lequel l'équité et l'inclusion sont des valeurs organisationnelles fondamentales.

- **Recrutement d'employés :**

Accessibilité des offres d'emploi

Le personnel du projet peut travailler avec votre organisme pour créer des offres d'emploi qui seront accueillantes pour les nouveaux arrivants et les personnes ayant une expérience interculturelle et internationale, notamment en formulant les atouts et les exigences figurant sur l'offre d'emploi dans ce sens.

Sélection des CV

Le personnel du projet peut fournir à votre organisme des ressources pour améliorer le processus de sélection des CV. Le personnel peut aussi fournir des ressources pour mieux évaluer l'expérience professionnelle internationale, l'éducation et la formation.

Entrevue

Le personnel du projet peut offrir des ressources et une expertise sur les pratiques d'entretiens interculturels grâce à une approche basée sur les compétences qui élimine les préjugés et garantit que tous les candidats ont une chance équitable lors des entretiens pour un poste.

Formation pour éliminer les préjugés :

Les employés responsables de l'embauche et de la supervision d'employés sont encouragés à participer à une formation pour éliminer les préjugés des pratiques d'embauche inclusives. Le personnel du projet peut également organiser une formation d'introduction sur le sujet pour l'équipe de direction.

Conservation des employés et développement de carrière

Intégration

L'orientation des nouveaux employés sert à définir les attentes et à clarifier les politiques et procédures sur le lieu de travail. Pour aider les employés à s'intégrer dans leur nouvel environnement, l'orientation doit comprendre de l'information sur la culture du lieu de travail. Les employés doivent disposer d'un temps prévu au cours de leurs premiers jours de travail pour se familiariser avec les politiques et avoir la possibilité de demander des éclaircissements à leur supérieur. Le personnel du projet peut aider votre organisme à créer des outils d'intégration qui permettront d'accroître la conservation des nouveaux arrivants en tant qu'employés.

Formation sur les compétences interculturelles

La formation sur les compétences interculturelles est bénéfique pour les employés à tous les échelons. Le personnel du projet peut organiser la participation de vos employés à cette formation.

Formation des superviseurs :

Les superviseurs sont encouragés à participer à un atelier sur les normes d'emploi ainsi qu'à une formation sur les compétences interculturelles axée sur les orientations culturelles vers le travail, les préjugés implicites et la communication interculturelle. Le personnel du projet peut organiser la participation de vos employés à de la formation pertinente.

Rétroaction claire :

Le personnel du projet peut fournir à votre organisme les ressources nécessaires pour élaborer un processus clair de rétroaction et d'évaluation du personnel. Cette rétroaction doit inclure une contribution directe sur les performances professionnelles de l'employé et définir clairement les voies de développement professionnel au sein de l'organisme.

Égalité des chances :

Le personnel du projet peut travailler avec votre organisme sur des stratégies qui encourageront les nouveaux arrivants à accéder à des possibilités de développement et d'avancement professionnels.

Le personnel du projet de la Charte sera heureux de vous offrir d'autres ressources, ou vous pouvez en trouver sur le site : <https://possiblemadehere.org/inclusion-charter>.