

22 décembre 2023

Boîte à outils sur la diversité

Pour la prochaine génération

Fabrication Canada (NGen)



Table des matières

- > A propos du Diversity Institute
- > Contexte
- > Qu'est-ce que l'équité, la diversité et l'inclusion ?
- > Systèmes : Modèle écologique critique > Leadership et gouvernance
- > Ressources humaines
- > Culture organisationnelle
- > Mesure de la diversité
- > Intégration de la diversité dans la chaîne de valeur
- > Accès et élargissement de la réserve



À propos de l'Institut de la diversité

- Le Diversity Institute (DI) a été fondé en 1999
- DI compte plus de 100 chercheurs et employés à temps plein, plus de 250 partenaires industriels et communautaires.
- DI a reçu plus de 30 millions de dollars de financement (sur 4 ans)
- Engagé en faveur de la justice sociale mais ancré dans « l'analyse de rentabilisation » en faveur de la diversité et de l'inclusion.
- Gère 7 projets d'incubation et en sponsorise plusieurs autres
- Nommé « meilleure pratique » par UN PRIME
- Dirigé par l'ancien TMU (anciennement Ryerson)
VPRI

Connaissance de l'entrepreneuriat féminin
Hub (WEKH) : 10 hubs régionaux ; Réseau de 250 organismes ; Plus de 100 000 femmes entrepreneurs diverses

Centre des Compétences futures : investissement de 260 millions de dollars pour renforcer l'écosystème des compétences et de l'emploi du Canada

Les femmes dans la technologie (ORF-RE)

Prestation de services innovateurs d'IRCC

DiversityLeads et défi 50/30

OCC + « She-Covery »

Contexte

« Le secteur manufacturier canadien connaît une croissance rapide et a besoin de plus de travailleurs pour répondre aux demandes du marché du travail. Les employeurs ont besoin d'un bassin diversifié de chercheurs d'emploi canadiens pour combler les lacunes critiques du secteur manufacturier. Grâce au Programme de solutions sectorielles pour la main-d'œuvre, le gouvernement fédéral soutient des projets qui aident davantage de travailleurs à obtenir de bons emplois et à renforcer notre main-d'œuvre.

- L'honorable Carla Qualtrough, ministre de l'Emploi et de la Main-d'œuvre

Développement et inclusion du handicap

Tendances mondiales

Il existe de nombreuses tendances mondiales qui font qu'il est important que les organisations soient conscientes et abordent la diversité et l'inclusion. Certaines des tendances sont les suivantes :

- Le vieillissement de la population alimente les pénuries de main-d'œuvre
- La croissance de la main-d'œuvre passera par l'immigration
- Les jeunes autochtones constituent le segment du marché qui connaît la croissance la plus rapide.
- Les femmes contrôlent la plupart des décisions d'achat
- Avec le vieillissement de la population et une plus grande sensibilisation aux handicaps « invisibles », une proportion croissante de la population a besoin d'un logement
- La majorité de la population 2SLGBTQ+ au Canada est composée de jeunes.
- Le gouvernement et les grandes entreprises se concentrent davantage sur la diversité dans les achats pour les niveaux 1 et fournisseurs de niveau 2
- L'exportation est la clé de la croissance : les entreprises dirigées par des autochtones et des immigrants sont plus susceptibles d'exporter. que d'autres
- La diversité devient courante - TD est la première banque canadienne à effectuer un audit sur l'équité raciale et d'autres banques canadiennes cherchent à suivre

L'EDI dans la main-d'œuvre

Les recherches indiquent qu'il existe des problèmes de genre et de diversité dans l'ensemble de la main-d'œuvre :

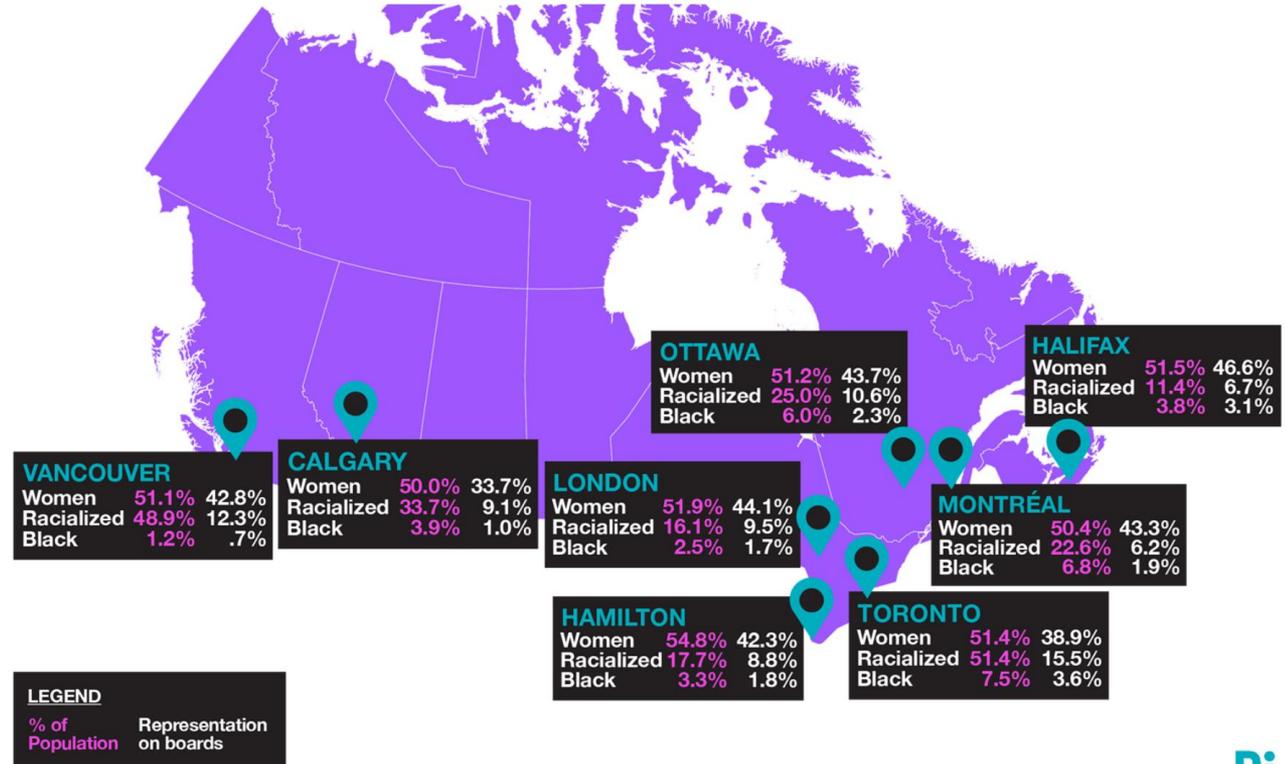
- Il existe une sous-représentation des femmes et des personnes occupant des rôles de leadership
- Les candidats dont le nom de famille « à consonance étrangère » ont 20 à 40 % moins de chances d'obtenir des entretiens.
- Les diplômés universitaires souffrant de handicaps « graves » ont de moins bons résultats en matière d'emploi que les décrocheurs du secondaire sans handicap.
- **Manque d'infrastructures pour soutenir l'éducation des Autochtones étudiants**
- La moitié des ingénieurs formés à l'étranger sont sous-employés
- Les politiques d'immigration ne correspondent pas aux besoins en travailleurs qualifiés. **métiers et travail**
- En 2019, les taux de chômage ont été plus élevés chez les peuples autochtones : 10,1 % d'Autochtones contre 5,5 % de non-Autochtones



Diversity Leads 2020 : la représentation au conseil d'administration analysée dans Huit villes canadiennes

Les problèmes d'EDI s'étendent aux postes de direction. Dans le rapport Diversity Leads 2020 , le Diversity Institute a analysé la représentation au conseil d'administration de huit grandes villes canadiennes, dans plusieurs secteurs différents.

Les données révèlent une sous-représentation des personnes méritant l'équité dans les conseils d'administration partout au Canada.



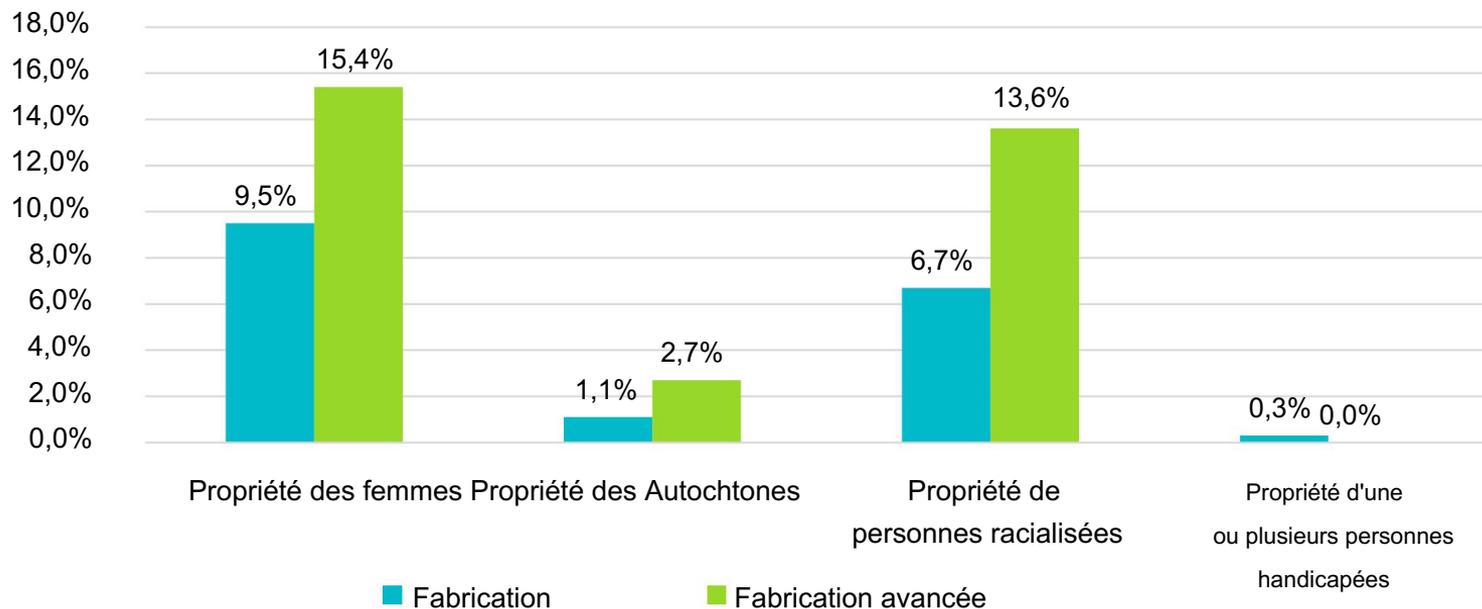
Diversité de fabrication sur les cartes

Il existe des données plus spécifiquement destinées au secteur manufacturier. Les groupes méritants d'équité sont sous-représentés dans les postes de direction du secteur manufacturier.

- Le secteur manufacturier comptait 9,0 % de femmes administrateurs en 2018 au Canada.
- Le secteur manufacturier comptait 13 % de femmes administrateurs en 2019 au Canada.
- Un conseil d'administration d'entreprise sur cinq dans le secteur manufacturier a atteint l'objectif de 30 % de postes d'administrateur occupés par des femmes en 2019 au Canada.
- L'enquête a révélé que seulement 1 professionnel du secteur manufacturier sur 3 et 1 sur 4 les dirigeants de l'industrie manufacturière sont des femmes (États-Unis)

PME manufacturières – Caractéristiques de propriété

Dans le secteur manufacturier, il existe des inégalités en matière de propriété des PME. Bien qu'elles représentent environ 50 % de la population canadienne, il n'existe que 15,4 % de PME manufacturières de pointe appartenant majoritairement à des femmes et 9,5 % de PME manufacturières appartenant majoritairement à des femmes.



Remarque : Toutes les catégories font référence aux PME « majoritairement détenues » par le groupe référencé.

L'analyse de rentabilisation en faveur de la diversité

Il existe une sous-représentation sur le marché du travail canadien, dans le secteur manufacturier et des inégalités dans la société canadienne. S'il existe des arguments moraux évidents en faveur de la promotion de la diversité et de l'inclusion, il existe également des arguments commerciaux.



Élargir le vivier de talents et combler les déficits de compétences



Répondre à des communautés de plus en plus diversifiées et obtenir le soutien de diverses parties prenantes



Favoriser l'innovation, la créativité et la diversité des pensées



Réduire les coûts juridiques et de réputation



Augmenter la satisfaction des employés et réduire le turnover

Diverses préférences des consommateurs et des investisseurs

Il est important de faire progresser la diversité et l'inclusion pour répondre à l'évolution des préférences des consommateurs et des investisseurs :

- Les changements de population entraînent des changements dans le pouvoir des consommateurs (par exemple, 46,6 % des résidents de Toronto sont des immigrants).
- La demande des consommateurs évolue : 55 % des consommateurs canadiens préfèrent les produits et services qui reflètent leurs valeurs et leurs croyances.
- Des entreprises diversifiées plus efficaces dans le développement des secteurs non desservis et les marchés internationaux
- Les entreprises dont la direction est plus diversifiée sont 70 % plus susceptibles de déclarer que leur entreprise a conquis un nouveau marché.
- Capacité à développer des produits et services qui répondent à l'évolution de la demande des consommateurs
- L'attention croissante des investisseurs, des subventions gouvernementales et des marchés publics sur l'EDI et l'ESG.



La diversité et l'inclusion stimulent l'innovation

La recherche montre que la diversité et l'inclusion stimulent l'innovation :

- Selon une enquête Forbes, parmi les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à 10 milliards de dollars, 56 % sont tout à fait d'accord sur le fait que la diversité contribue à stimuler l'innovation.
- Les entreprises plus diversifiées peuvent être plus innovantes et générer davantage de revenus provenant de nouveaux produits et services.
- La diversité, en particulier à la table de prise de décision, permet de nouvelles idées en matière de marketing, de prise de décision créative, de développement de produits, etc.
- Le manque de conception inclusive dans le secteur manufacturier a donné lieu à des produits dangereux (par exemple, produits pharmaceutiques et automobiles), des produits qui ne fonctionnent pas (IVR et VR/AR) et des produits qui ne sont pas utilisables : la conception inclusive ou universelle est la clé.



Satisfaction et rétention des employés

La promotion de la diversité et de l'inclusion dans les organisations est liée à la satisfaction et à la rétention des employés :

- Une enquête Catalyst menée auprès de 734 personnes racialisées révèle que 40 % des femmes racialisées a déclaré être « sur ses gardes » contre les préjugés sur le lieu de travail
- Quels que soient la race, l'origine ethnique et le sexe, ceux qui connaissent des niveaux de garde plus élevés étaient plus susceptibles (60 %) d'envisager de quitter leur emploi que ceux dont les niveaux de garde sont inférieurs (31 %).
- Les organisations ayant une diversité de genre et les politiques/pratiques encourageant une telle diversité sont lié à la rétention des employeurs
- Lorsque les gens se sentent valorisés, ils veulent rester, être productifs, donner le meilleur d'eux-mêmes, et aider l'entreprise à se développer

Lien vers des objectifs plus larges et réduction des risques

Les organisations doivent faire progresser la diversité et l'inclusion pour progresser vers des objectifs sociétaux plus larges et réduire les risques organisationnels, tant sur le plan de la réputation que sur le plan juridique. En intégrant les considérations de diversité et d'inclusion, l'organisation peut :

- Réduire les risques, compte tenu des dommages massifs à la réputation que peuvent produire des faux pas en matière de diversité et d'inclusion.
- Atténuer les coûts juridiques et de réputation
- Répondre aux exigences législatives et réglementaires
- Améliorer la capacité à établir des liens avec des objectifs de développement durable (ODD) plus larges et des objectifs de zéro émission nette.
- Respecter la conformité à la législation sur produits et services accessibles (par exemple, AODA) ainsi que les normes internationales (ISO)

« Il faut 20 ans pour bâtir une réputation et cinq minutes pour la ruiner.

Si vous y réfléchissez, vous ferez les choses différemment.

-Warren Buffett

Élargissez le vivier de talents

Il existe des tendances démographiques qui font qu'il est important pour les organisations de promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation, notamment afin d'attirer les meilleurs talents sur un marché du travail de plus en plus compétitif :

- Projections : dans la population en âge de travailler, la population racialisée se situera probablement entre 42,1% et 47,3% en 2041, contre 23,3% en 2016
- Entre 2016 et 2021, la population autochtone a augmenté de 9,4 % par rapport à la Croissance de 5,3 % de la population non autochtone
- Le nombre de personnes handicapées augmentera de 1,8 % par an au cours des 13 prochaines années, environ le double du rythme de la population globale
- Répondre à l'évolution des besoins démographiques et aux nouveaux viviers de talents
- Les jeunes en particulier se tournent vers les entreprises qui reflètent leurs valeurs

État du secteur manufacturier – Pénuries de main-d'œuvre et culture

Le secteur manufacturier en particulier souffre d'une pénurie de main-d'œuvre, exacerbée par une culture organisationnelle historiquement non inclusive.

Pénurie de main-d'œuvre

Les données montrent que les pénuries de main-d'œuvre affectent négativement les fabricants au Canada.

- Facteurs les plus importants limitant les ventes et la production : 36 % des fabricants déclarent qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et 26 % des fabricants déclarent qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre non qualifiée.
- Seulement 17 % des fabricants canadiens ont développé des méthodes de recrutement et annoncé des postes cibler les groupes sous-représentés
- L'enquête annuelle sur la main-d'œuvre des Manufacturiers et exportateurs du Canada (MEC) auprès de 563 fabricants montre que les pénuries de main-d'œuvre et de compétences ont entraîné des pertes totalisant près de 13 milliards de dollars.

Culture du lieu de travail

Parallèlement, des recherches montrent que la culture du lieu de travail dans les organisations manufacturières constitue un problème.

- 28 % des femmes ont quitté un emploi dans le secteur manufacturier en raison du sexisme/discrimination.
- Il y a un manque de flexibilité : 26 % des femmes sont incapables de remplir leurs obligations familiales sans préjudice leur carrière

État du secteur manufacturier – Pénuries de main-d'œuvre et culture

Écart salarial

Il existe un écart salarial dans le secteur manufacturier :

- Dans le secteur manufacturier, les femmes gagnent en moyenne 76 cents par dollar par rapport aux hommes. • Les femmes racialisées et les hommes racialisés ayant fait des études universitaires gagnent moins que les hommes non racialisés avec pas d'études postsecondaires – 18 000 \$ de moins pour les femmes racialisées

Promotion

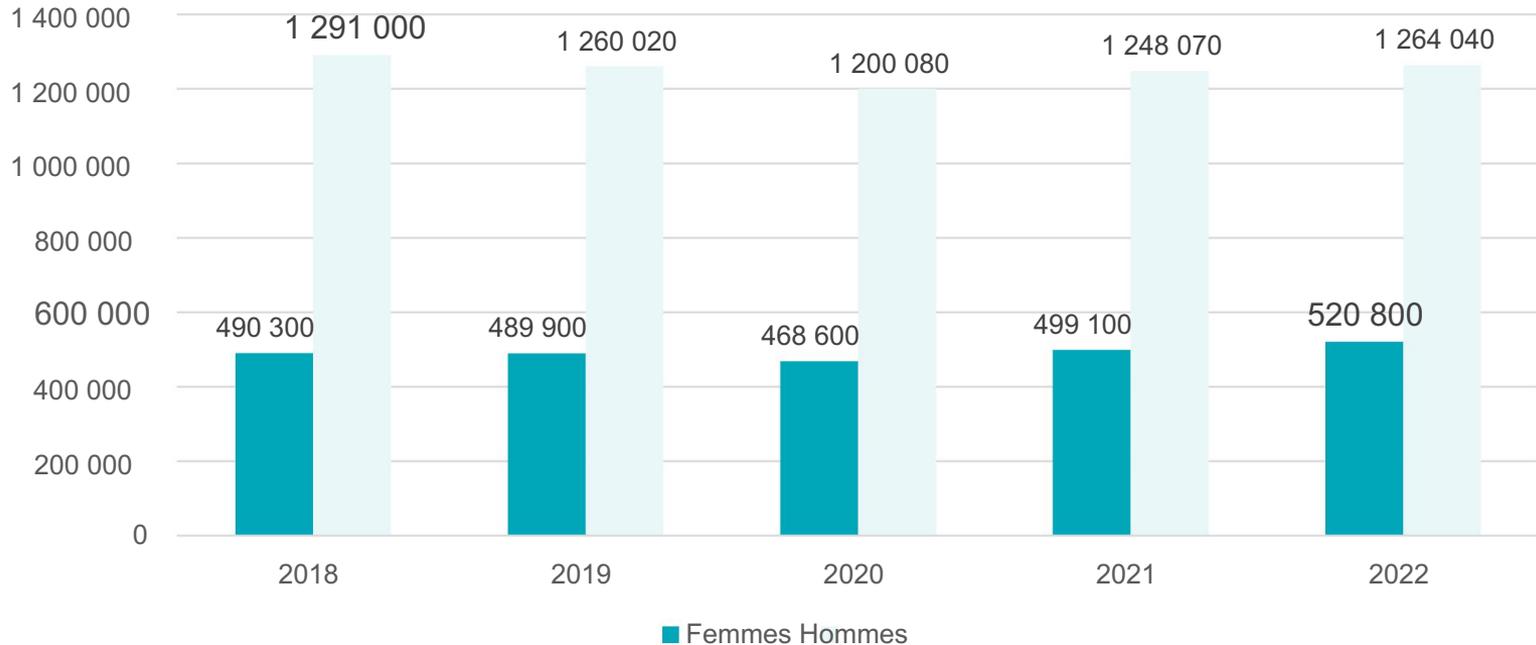
Les données suggèrent également que les opportunités promotionnelles peuvent ne pas être équitables :

- 37 % des femmes constatent un biais de promotion en faveur des hommes ; 38 % ont démissionné en raison d'un manque de promotions et d'opportunités d'avancement.
- Les femmes racialisées représentent 10,1 % de la main-d'œuvre du secteur manufacturier, mais représentent 4,6 % des postes de gestion.
- Professions sexospécifiques : les femmes sont surreprésentées parmi les « travailleurs de soutien administratif » dans le secteur manufacturier.

Main-d'œuvre du secteur manufacturier par sexe

Les données ci-dessus sont corroborées par les statistiques sur la main-d'œuvre manufacturière par sexe.

Il existe des opportunités pour les entreprises du secteur manufacturier de combler les déficits de compétences actuels en faisant progresser la diversité et l'inclusion dans l'ensemble du secteur, en attirant de nouveaux réservoirs de talents.



Programme Prêt pour l'avenir

Objectifs

- Développer et valider des approches d'intégration des nouveaux travailleurs dans le secteur manufacturier, en particulier les représentants des communautés méritantes d'équité, y compris les nouveaux arrivants
- Valider les méthodologies grâce auxquelles les entreprises peuvent identifier les déficits de compétences critiques au sein de leur main-d'œuvre qui doivent être fermés pour maintenir la compétitivité et offrir des opportunités de combler ces écarts
- Évaluer les compétences des employés du secteur manufacturier dans tous les secteurs concernant les nouvelles et émergentes technologies et identifier où résident actuellement les compétences essentielles au sein du secteur manufacturier canadien

Activités

Le programme offre : • Accès
aux évaluations

- Plans de transformation d'entreprise personnalisés •

Opportunités de perfectionnement pour les employés actuels

- Subventions pour 300 fabricants et 1 000 employés existants

Le programme Future Ready se concentre notamment sur 700 nouveaux employés du secteur manufacturier, dont au moins 50 % proviennent de groupes méritants d'équité, y compris les nouveaux arrivants.

www.ngen.ca/futureready

Que sont l'équité, la diversité et l'inclusion ?

La section précédente a mis en évidence les données actuelles sur la diversité et l'inclusion et a plaidé en faveur de la promotion de la diversité et de l'inclusion dans les organisations. Nous souhaitons maintenant définir les termes pour créer une base de compréhension commune. Que sont la diversité, l'équité et l'inclusion ?

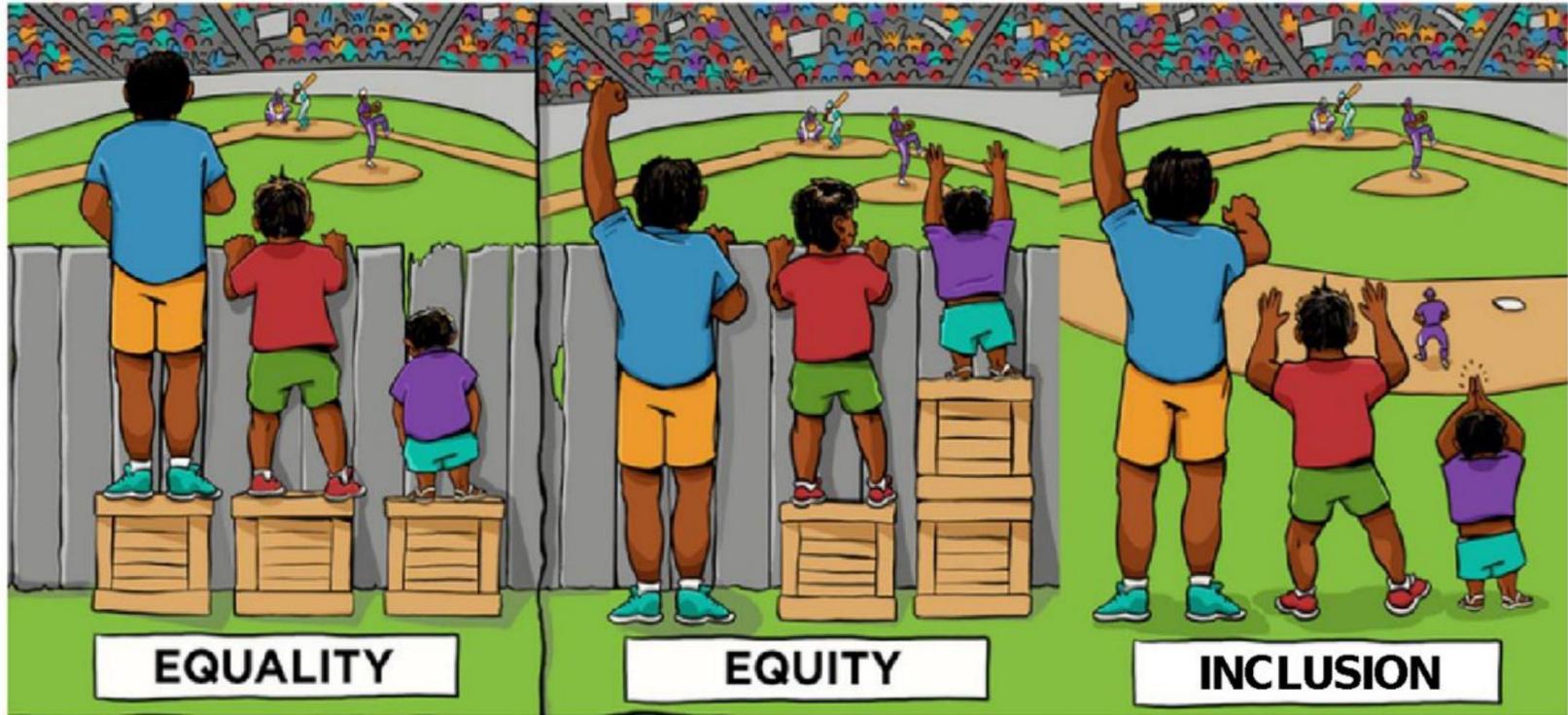
La diversité fait référence aux différences. Par exemple, en termes de race, d'indigénité, de lieu d'origine, de religion, de statut d'immigrant ou de nouvel arrivant, d'origine ethnique, de capacité, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, d'expression de genre et d'âge.

L'égalité, qui était au centre des premiers mouvements de défense des droits civiques, vise à traiter tout le monde de la même manière et à garantir l'accès au logement, aux services et à l'emploi, quelles que soient les différences démographiques.

L'équité reconnaît que le désavantage historique, la discrimination et même le génocide auxquels sont confrontés certains groupes ont limité leurs opportunités et se concentre sur « l'égalisation des règles du jeu » en fournissant des soutiens et un traitement spécial lorsque cela est justifié. C'était la base de « l'action positive ».

L'inclusion consiste à garantir que tous les individus ont un sentiment d'appartenance, sont valorisés et respectés pour leurs contributions et soutenus.

Concepts clés



Intersectionnalité

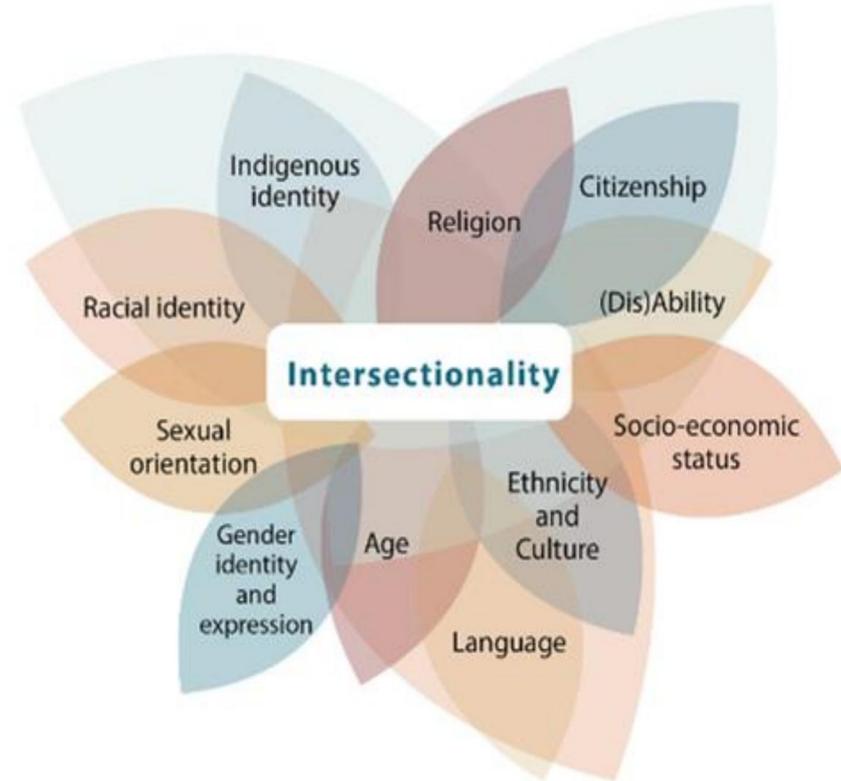
L'intersectionnalité est un autre concept important :

l'intersectionnalité est le chevauchement ou l'intersection de différentes dimensions de la diversité.

Par exemple, une femme noire a des expériences et des obstacles différents liés au sexe et à la race, par rapport à l'un des groupes suivants pris individuellement : les Noirs et les femmes.

L'intersectionnalité se manifeste par des obstacles, en particulier au sein du marché du travail.

À Toronto, par exemple, les femmes non racialisées sont plus nombreuses que les femmes racialisées dans les conseils d'administration des entreprises dans une proportion de 12 : 1.



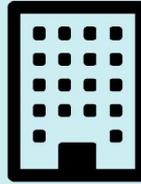
Ville de Markham, 2022

Systemes : modèle écologique critique

Le Diversity Institute utilise le modèle écologique critique pour analyser, comprendre et proposer des solutions à des problèmes complexes en analysant des facteurs à plusieurs niveaux, notamment au niveau sociétal, au niveau organisationnel et au niveau individuel.



Niveau sociétal



Organisationnel
Niveau



Niveau individuel



33 % des femmes ont envisagé de quitter leur emploi pour s'occuper de leurs enfants

Niveau sociétal

Au niveau sociétal, un certain nombre de facteurs contribuent à l'inclusion. Nous en énumérons quelques-uns ci-dessous :

- Les politiques affectent les individus et les organisations, par exemple l'immigration, la garde d'enfants, l'accessibilité, les droits de la personne.
- Infrastructures telles que l'accès à l'éducation, aux routes et à Internet affecter les résultats de la vie des individus
- Le régime fiscal, le financement et les incitations peuvent affecter la diversité et l'inclusion. Par exemple, les organismes de financement comme FedDev Ontario commencent à considérer l'EDI comme une priorité stratégique en matière de financement.
- La réglementation et la législation, comme la Loi sur l'équité en matière d'emploi, peuvent avoir de vastes répercussions.
- Les codes volontaires, comme le Défi 50 - 30, peuvent améliorer la diversité de leadership
- Les stéréotypes peuvent constituer un obstacle omniprésent à l'inclusion, comme les stéréotypes limitant la participation des femmes dans les domaines STEM.

Défier les stéréotypes

Au niveau sociétal, il est important de remettre en question les stéréotypes pour faire progresser la diversité et l'inclusion, ce qui permettra

- Réduire les stéréotypes et la stigmatisation
- Résoudre les problèmes de rétention
- Trouver de nouveaux modèles de supervision
- Mettre l'accent sur les approches basées sur les compétences
- De meilleures transitions pour les professionnels formés à l'étranger



Recherche d'images Google "Carpenter" 200 résultats

Le défi 50 – 30

Il existe des initiatives sociétales qui font progresser la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de la société, comme le Défi 50-30.

Le défi 50-30

- Encourage les organisations à faire progresser la parité entre les sexes (50 % de femmes et de personnes non binaires) et à accroître la diversité (30 % d'autres groupes méritant l'équité) au sein des conseils d'administration et/ou dans les postes de haute direction.
- Les organisations de toutes tailles et dans tous les secteurs peuvent y participer, y compris les grandes entreprises, les petites et moyennes entreprises, les organismes sans but lucratif (y compris les établissements postsecondaires et les organismes de soins de santé), ainsi que les agences, conseils et commissions.
- Il y a plus de 2 200 signataires à ce jour

THE 50 – 30 CHALLENGE

YOUR DIVERSITY ADVANTAGE



Construire une stratégie EDI

L'outil d'évaluation de la diversité (DAT)

Au niveau organisationnel, le Diversity Institute utilise l'outil d'évaluation de la diversité (DAT) comme cadre pour faire progresser la diversité et l'inclusion dans les organisations. Le DAT effectue une évaluation globale des pratiques, des processus et des politiques de l'organisation.



Gouvernance,
Leadership et
stratégie



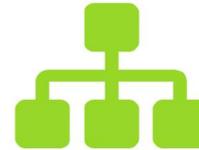
Humain
Ressources
Processus



Valeurs et
Culture



Mesurer et
Suivi de l'EDI



Diversité
À travers le
Chaîne de valeur



Sensibilisation et
L'expansion du
Piscine

Leadership et gouvernance

Dans la section leadership et gouvernance du DAT, les organisations peuvent prendre un certain nombre d'actions :

- Donner le ton depuis le haut et communiquer l'importance de l'EDI et intégrer l'EDI dans les stratégies d'entreprise et de croissance.
- Fournir des exemples de processus pour définir et recruter compétences
- Pour les organisations et les PME dotées de conseils d'administration et de structures de haute direction : tenez compte de la diversité, du recrutement, des matrices de compétences et des limites de mandat.
- Envisagez de participer au Défi 50 - 30

Les meilleures pratiques de la section Leadership et gouvernance sont partagées dans les diapositives suivantes.



Guide de la matrice du conseil d'administration

Une matrice du conseil d'administration présente les compétences et les caractéristiques des personnes siégeant au conseil d'administration et peut également inclure la représentation des administrateurs.

- Le gouvernement de la Colombie-Britannique a élaboré le Guide de matrice de compétences et d'attributs. d'élargir la représentation diversifiée au sein de son conseil d'administration afin de mieux refléter la communauté qu'ils servent. La matrice comprend des éléments spécifiques tels que : l'origine ethnoculturelle, l'identité autochtone, l'identité 2SLGBTQ+, la race et la religion. Il s'agit d'une bonne pratique car elle identifie à la fois les compétences nécessaires au sein du conseil d'administration, tout en couvrant également la représentation de la diversité.
- Novagold dispose d'une matrice de compétences qui identifie les compétences et l'expérience spécifiques requis au conseil d'administration. L'organisation veille à ce que les candidats soient choisis au conseil d'administration en fonction de leurs compétences et de leur expérience. De plus, Novagold offre de la transparence dans la composition du conseil d'administration de l'organisation en termes de race/origine ethnique, de sexe et d'âge, permettant à l'organisation de suivre et de comparer la diversité des dirigeants au fil du temps. Il s'agit d'une bonne pratique qui couvre à la fois la dimension des compétences et la dimension de la représentation, même si les utilisateurs doivent noter que la partie race et origine ethnique de la matrice du conseil d'administration couvre les catégories reconnues dans le contexte américain. Lorsqu'on tire l'influence de cette matrice de compétences, il faudrait plutôt utiliser les dimensions canadiennes de la diversité.



Stratégie de diversité au sein du conseil d'administration

Une stratégie de diversité au sein du conseil d'administration décrit la stratégie de l'organisation visant à former une équipe de conseil d'administration aux origines diverses.

- Novagold a une stratégie pour identifier et recommander des femmes au conseil d'administration. Au moins 50 % des candidats au conseil d'administration devront être des femmes pour promouvoir l'égalité des sexes au sein de leurs conseils d'administration. Il s'agit d'une pratique exemplaire qui garantit que les femmes sont prises en compte dans le vivier de talents pour les postes de direction.
- Meta Materials Inc. s'engage à relever le défi 50-30. L'organisation déclare explicitement que son objectif est de disposer d'un effectif représentatif du Canada tant au sein de ses conseils d'administration que de sa haute direction. L'engagement envers les objectifs du Défi 50-30 démontre que l'organisation s'engage en faveur de la diversité du leadership et lui donne de nombreuses ressources pour atteindre ses objectifs.
- Bombardier a adopté une stratégie pour un conseil d'administration diversifié. La gouvernance d'entreprise et Le comité de nomination vise à trouver des candidats au-delà des réseaux de membres du conseil d'administration existants et peut faire appel à une société de recherche à cette fin. Le Comité examinera les candidatures provenant de diverses origines culturelles et s'efforcera de prendre en compte la représentation des femmes et la représentation des candidats d'autres groupes désignés. Il s'agit d'une bonne pratique car l'organisation montre comment elle trouvera des candidats diversifiés.

NOVAGOLD

META[®]
Go Beyond.
30

BOMBARDIER

Di

Diversité de l'équipe de direction

Les organisations peuvent chercher à promouvoir la diversité au sein de leur équipe de direction grâce à un processus et une stratégie établis.

- Bombardier valorise la diversité au sein de son équipe de direction. L'organisation dispose d'un processus de nomination des dirigeants qui tient compte de la représentation des femmes et des groupes désignés (peuples autochtones, personnes racialisées et personnes handicapées). Il s'agit d'une pratique exemplaire car elle garantit que la diversité sera prise en compte dans le processus de nomination des dirigeants.

BOMBARDIER

Politiques du conseil

Les politiques du conseil d'administration sont un document public qui définit concrètement les attentes de l'organisation à l'égard de son équipe du conseil d'administration, en les intégrant dans ses processus.

- Novagold écrit dans sa charte du comité de gouvernance d'entreprise et des nominations qu'ils tiendront compte de la diversité lors de l'examen des candidats au conseil d'administration. De plus, la Charte stipule que le processus de sélection et de nomination vise la diversité au sein du conseil d'administration. Cela engage Novagold à la diversité au sein de ses conseils d'administration et décrit les processus pour y parvenir.
- Linamar Corporation a une politique de diversité au sein du conseil d'administration qui vise à avoir une représentation de 50 % de femmes et de 30 % de membres de groupes désignés. Il s'agit d'une pratique exemplaire car elle décrit les attentes du conseil d'administration.
- Osler propose un modèle de diversité au sein du conseil d'administration qui peuvent répondre à la Loi canadienne sur les sociétés par actions (LCSA) exigences, qui obligent les sociétés publiques constituées au niveau fédéral à offrir aux actionnaires des informations sur la représentation de la haute direction et les politiques de diversité au sein du conseil d'administration. Il s'agit d'une bonne pratique qui aide les organisations à respecter les exigences réglementaires et à planifier la diversité au sein du conseil d'administration.

NOVAGOLD



OSLER

Politiques du conseil

- Suncor a une politique de diversité qui garantit que le Conseil doit inclure des personnes d'origines diverses, y compris le sexe, le statut racial, le statut d'Autochtone et les personnes handicapées, en plus de la diversité des perspectives et des expériences des parties prenantes. Suncor examinera périodiquement la diversité du conseil d'administration pour s'assurer qu'il y a une représentation adéquate. Le conseil d'administration de Suncor visera également une diversité de genre d'au moins 30 %.



Mandat du Comité sur la diversité et l'inclusion

Un comité de diversité et d'inclusion montre un engagement et une planification descendante en faveur de la diversité et de l'inclusion. Ces meilleures pratiques fournissent un exemple et un modèle pour les organisations qui souhaitent former leur propre comité de diversité et d'inclusion. Ils couvrent des considérations de base telles que les rôles et responsabilités, la responsabilité, etc.

- Le Musée canadien pour les droits de la personne a un mandat pour le Comité sur la diversité et l'inclusion. Le mandat décrit l'objectif, les fonctions, les responsabilités et la composition des membres.
- Un modèle de termes de référence pour le comité sur la diversité et l'inclusion. est fourni par le Université de la Colombie-Britannique, qui fournit un exemple de mandat complété pour une organisation.



THE UNIVERSITY
OF BRITISH COLUMBIA

Engagement de la direction envers l'EDI

L'engagement des dirigeants envers l'EDI garantit qu'il y a un soutien descendant et que la diversité et l'inclusion sont intégrées dans la stratégie organisationnelle. Il existe de nombreuses façons de démontrer et d'actualiser l'engagement du leadership.

- Bimbo Canada désigne les responsabilités en matière de diversité et d'inclusion au PDG, aux vice-présidents, Départements RH et dirigeants de l'organisation. Il s'agit d'une bonne pratique qui garantit que les dirigeants de l'ensemble de l'organisation sont responsables de la diversité et de l'inclusion.
- Le PDG de Southwire Company et le responsable DEI communiquent l'importance de l'EDI. dans le rapport EDI. Cela envoie un message descendant au public, aux investisseurs et aux employés selon lequel la diversité et l'inclusion sont importantes.



Engagement de la direction envers l'EDI

- Herbaland a une page détaillant l'importance de la diversité dans l'organisation, soulignant qu'Herbaland est fondée et détenue par des femmes, une entreprise certifiée CAMSC appartenant à des minorités et avec une équipe de direction majoritairement féminine. Il s'agit d'une pratique exemplaire qui démontre publiquement et de manière visible l'importance de la diversité.
- Le PDG de Bombardier, Eric Martel, communique sur l'importance de l'EDI pour le organisation et discute de l'importance d'un lieu de travail sûr et inclusif, sans discrimination ni racisme, en donnant le ton depuis le sommet et en réitérant l'importance de la diversité et de l'inclusion.

HerbaLand

BOMBARDIER

Engagement de la direction envers l'EDI

- Les Aliments Maple Leaf démontre un engagement descendant envers la _____ diversité et l'inclusion en les incluant comme valeur dans ses valeurs de leadership. Sous « Équipes diversifiées et inclusives », Maple Leaf Foods écrit qu'elle construira un lieu de travail inclusif et adoptera toutes les formes de diversité. En l'incluant dans les valeurs de leadership, les dirigeants de l'organisation devront s'engager envers l'EDI.
- Dans la charte du conseil d'administration de Nutrien , l'une des _____ responsabilités énoncées du conseil est de promouvoir les initiatives de _____ diversité et d'inclusion de l'organisation. En l'incluant dans la charte du conseil d'administration, les administrateurs auront la responsabilité de réfléchir et de s'engager à favoriser l'EDI dans le cadre de leur travail.



Directeur de la diversité

Les organisations peuvent créer et affecter un responsable de la diversité qui crée, gère et actualise leurs initiatives en matière de diversité et d'inclusion. Il s'agit d'une bonne pratique qui confie la responsabilité de la stratégie de diversité et d'inclusion à un haut dirigeant, permettant ainsi à l'organisation d'intégrer la diversité et l'inclusion dans la stratégie organisationnelle dans son ensemble.

- General Electric a un directeur de la diversité, Tanya Spencer, engageant l'organisation pour faire progresser la diversité et

l'inclusion. • Dow a un responsable de l'inclusion qui est responsable de l'intégration de l'inclusion dans culture organisationnelle et pour réaliser la stratégie d'inclusion globale de l'organisation. •

Siemens Canada a un chef de la diversité qui est responsable des programmes EDI et des groupes de travail de l'organisation, démontrant l'engagement de l'organisation envers l'EDI.



SIEMENS

L'EDI dans la mission, la vision et la stratégie organisationnelle

La diversité et l'inclusion doivent non seulement être communiquées par la direction, mais également intégrées dans la mission, la vision et la stratégie organisationnelle de l'organisation.

- Dow indique clairement que l'EDI est un élément clé de la stratégie commerciale de Dow. Dow a la vision d'être un leader en matière d'inclusion et de lieux de travail inclusifs. Dow complète sa vision avec un certain nombre d'objectifs spécifiques pour réaliser sa vision d'être un leader en matière d'inclusion, qui touche à la gouvernance, aux talents, aux fournisseurs et aux clients. L'intégration de l'EDI dans la stratégie commerciale garantit qu'il bénéficie d'une priorité organisationnelle et qu'il n'est pas seulement « bon à avoir ».
- Xtended Hydraulics and Machine Inc. est une entreprise privée autochtone certifiée entreprise autochtone par le CCAB. Xtended déclare s'engager et valoriser la diversité, ce qui signifie que plus de 50 % du personnel est autochtone et qu'il existe une politique de genre en matière de gestion de 50 : 50 hommes/femmes. Xtended, en montrant que la diversité est intégrée dans la vision et la mission de l'organisation, garantit que les considérations EDI sont intégrées dans les processus de prise de décision.



L'EDI dans la mission, la vision et la stratégie organisationnelle

- Bombardier a à la fois une vision et une mission liées à l'EDI. Leur vision appelle à un lieu de travail inclusif et à une main-d'œuvre diversifiée, et leur énoncé de mission appelle à un environnement de travail dans lequel les employés se sentent connectés à l'organisation, responsabilisés, respectés et valorisés. Leur vision et leur énoncé de mission garantissent que les dirigeants s'engagent à créer un environnement de travail inclusif.
- Canfor inclut la diversité et l'inclusion comme l'une de ses valeurs organisationnelles, écrivant qu'ils « favorisent une main-d'œuvre diversifiée, inclusive, productive et respectueuse à tout moment ». En incluant la diversité et l'inclusion comme valeur organisationnelle, Canfor s'engage en faveur d'un effectif diversifié et d'une culture inclusive.

BOMBARDIER



L'EDI dans les objectifs organisationnels

La vision, la mission et la stratégie organisationnelle constituent la base de haut niveau pour l'intégration de la diversité et de l'inclusion dans l'organisation. Les objectifs organisationnels détaillent les actions spécifiques. Les organisations peuvent adopter un grand nombre d'objectifs organisationnels pour réaliser leur stratégie de diversité et d'inclusion, comme l'indiquent les exemples ci-dessous :

- Magna International a des objectifs organisationnels clairs pour faire progresser les priorités EDI. Magna construira sensibilisation à l'EDI par le biais de formations, d'ateliers et de ressources. L'organisation créera un lieu de travail inclusif avec des communautés de ressources d'employés et en intégrant l'EDI dans les RH. Enfin, Magna envisage des partenariats stratégiques pour accroître le vivier de talents sous-représentés.
- Les Aliments Maple Leaf a un plan stratégique pour faire progresser la diversité et l'inclusion, avec des objectifs clairs. Le l'organisation encouragera la responsabilisation pour représenter les communautés, alignera les pratiques des personnes sur les valeurs, facilitera les opportunités d'écoute approfondie et favorisera le changement culturel pour un engagement large.
- Dow a un certain nombre d'objectifs pour réaliser leur vision d'être un leader en matière d'inclusion, qui touche à gouvernance, talents, fournisseurs et clients. Cela garantit que Dow s'engage à faire progresser la diversité et l'inclusion sur plusieurs fronts.
- Kinaxis a des objectifs clairs en matière de diversité et d'inclusion, qu'ils utilisent pour orienter l'avancement de la diversité et de l'inclusion dans l'organisation.



Plaidoyer pour la diversité et l'inclusion

Comme le montre le début de la boîte à outils, il existe une analyse de rentabilisation à faire pour faire progresser la diversité et l'inclusion dans les organisations. Les organisations peuvent plaider de la même manière en faveur de la diversité et de l'inclusion pour montrer pourquoi et comment la diversité et l'inclusion ne sont pas seulement un besoin moral, mais sont également bénéfiques pour l'organisation.

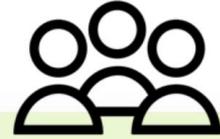
- Dans l'énoncé de politique sur la diversité, Canadian Natural plaide en faveur des avantages de la diversité pour l'organisation. Les avantages de la diversité comprennent l'inclusion de nouvelles perspectives et idées, de meilleures ressources humaines contribuant à l'organisation et la prévention des pensées biaisées. Canadian Natural plaide également en faveur d'un conseil d'administration diversifié, capable de proposer une réflexion diversifiée pour une meilleure prise de décision.
- L'Impériale connaît bien les arguments en faveur de la diversité et de l'inclusion. L'organisation écrit que l'EDI est nécessaire pour recruter et retenir les ressources humaines, et que la diversité et l'inclusion ouvrent de nouvelles perspectives qui accroissent la productivité et l'innovation.



Ressources humaines

La section ressources humaines du DAT évalue les fonctions de ressources humaines d'une organisation, telles que :

- Processus de définition des postes, aptitudes et compétences
- Processus de recrutement et sensibilisation
- Processus de sélection
- Développement et avancement
- Rétention et séparation
- Évaluation : examen de documents, entretiens, groupes de discussion, analyse de pipeline, questions d'enquête



Ce n'est pas la piscine.
Ce sont des
politiques, des
pratiques et des intentions

Donner le ton venant
d'en haut met en lumière
les attentes

Stratégie de recrutement pour la diversité et l'inclusion

Une stratégie de recrutement garantit une réflexion ciblée sur la diversité et l'inclusion pour le recrutement.

Il existe de nombreuses façons pour les organisations d'élaborer une stratégie de recrutement pour embaucher des candidats méritants d'équité.

- BluEarth publie des opportunités de recrutement dans les communautés autochtones locales pour recruter des peuples autochtones.
Il s'agit d'une bonne pratique ; les organisations ne doivent pas attendre passivement, mais s'adresser directement aux communautés lors du recrutement.
- Suncor cherche à améliorer la participation et l'inclusion des Autochtones au sein de la main-d'œuvre grâce à des partenariats, programmes et l'engagement communautaire, permettant à Suncor d'attirer et de retenir des employés autochtones. Ceci grâce au programme pour étudiants autochtones, qui offre une expérience de travail significative dans l'ensemble de leurs opérations, avec des expériences de voyage et de réinstallation ainsi qu'une rémunération et des avantages sociaux. La création de programmes spéciaux garantit le recrutement des groupes cibles
- AGS Automotive Systems a un programme d'embauche de nouveaux arrivants dans l'entreprise au profit de la communauté locale en s'associant avec Michigan Staffing, une agence locale de placement temporaire, pour employer les réfugiés irakiens arrivés dans la communauté au cours des dernières années. Les partenariats constituent un élément efficace d'une stratégie de recrutement axée sur la diversité et l'inclusion.



Stratégie de recrutement pour la diversité et l'inclusion

- First Aid & Survival Technologies Limited (FAST) s'associe à MOSAIC, un organisme de bienfaisance de la Colombie-Britannique qui aide les nouveaux arrivants à s'établir au Canada, et à la BC Alliance for Manufacturing, pour employer de nouveaux Canadiens, leur offrant ainsi la possibilité d'intégrer First Aid
- & Survival Technologies Limited (FAST).) s'associe également à la Semiahmoo House Society pour offrir des opportunités d'emploi aux personnes handicapées. L'approche de FAST constitue une bonne pratique car elle établit des liens avec des organisations qui ont des liens préexistants avec certaines communautés.
- Westburne Electric Supply offre le programme Women of Westburne (WOW). Il s'agit d'une initiative à l'échelle de l'entreprise visant à favoriser un lieu de travail plus favorable aux femmes grâce à des politiques et des initiatives visant à encourager, acquérir, retenir et promouvoir les femmes dans l'organisation et dans l'industrie. Il s'agit d'une pratique exemplaire qui cible directement un groupe en quête d'équité, tout en tenant également compte de la rétention, de la promotion et d'autres aspects des ressources humaines.
- Nutrien a une stratégie de recrutement pour attirer des candidats diversifiés. Les recruteurs de Nutrien sont formés pour envisager l'inclusion dans le recrutement, et Nutrien propose des kits de formation aux entretiens inclusifs. Nutrien se rend également là où se trouvent des candidats diversifiés dans le cadre de leur stratégie de recrutement en organisant des événements de carrière.



Programmes de stages pour les groupes en quête d'équité

Les programmes de stages destinés aux groupes en quête d'équité offrent des opportunités d'impliquer des personnes diverses plus tôt dans le processus.

- Suncor offre un programme pour étudiants autochtones, qui donne une expérience de travail réelle aux Autochtones étudiants du postsecondaire
- L'Impériale offre un certain nombre de stages et de bourses pour améliorer la représentation des peuples autochtones au sein de la main-d'œuvre. Les programmes comprennent le programme de stages autochtones de Cold Lake, le programme de développement du Nord de Norman Wells et le programme d'emploi des étudiants autochtones, qui offrent des stages pour des postes tels qu'opérateur sur le terrain, opérateur d'usine et des postes dans l'administration de bureau.
- Les deux programmes sont des exemples de bonnes pratiques qui ciblent les populations sous-représentées pour des opportunités de carrière, le renforcement des compétences et de l'expérience professionnelle.



Engagement envers l'EDI

Communiquer l'engagement envers l'EDI sur la page carrière de l'organisation reflète positivement l'organisation pour les candidats sous-représentés et les encourage à postuler.

- Guardian Chemicals communique son engagement envers l'EDI dans l'organisation dans la rubrique Carrières page Web, qui déclare son engagement en faveur des différences culturelles, fier participant de 50 - 30 Challenge, se concentrer sur le recrutement d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive et sur l'innovation, et croire que la DEI est essentielle pour stimuler une main-d'œuvre. Il s'agit d'une bonne pratique car elle montre que l'organisation s'engage en faveur d'une culture organisationnelle diversifiée et inclusive, encourageant des candidats issus de la diversité à postuler.
- Nutrien déclare s'engager en faveur d' un milieu de travail inclusif dans son site d'offres d'emploi. Ils encourager les candidatures de candidats qualifiés d'identités diverses, en reconnaissant « le genre, l'orientation sexuelle, les minorités visibles, le statut d'Autochtone, les personnes handicapées et les anciens combattants, le cas échéant ». Il s'agit d'une pratique exemplaire qui couvre les groupes canadiens désignés pour l'équité en matière d'emploi, ainsi que certains autres groupes méritant l'équité.



L'EDI dans les offres d'emploi

Il existe de nombreuses considérations pour intégrer la diversité et l'inclusion dans les offres d'emploi. Ce faisant, les organisations indiquent aux candidats qu'elles sont inclusives et les encouragent à postuler.

- Inertia a mis en place un processus pour un langage inclusif dans les offres d'emploi. La langue de l'offre d'emploi est régulièrement révisé avec des guides externes pour continuer à encourager les candidats diversifiés. Il s'agit d'une bonne pratique car elle montre qu'Inertia est consciente de la nature changeante du langage inclusif.
- Les offres d'emploi d'Inertia sont publiées en externe sur des sites d'emploi. pour recevoir un plus large éventail de candidats. La publication d'offres d'emploi sur des sites d'emploi externes est une bonne pratique ; Les PME trouvent souvent des candidats via le réseau de l'organisation, ce qui peut entraîner un manque de diversité des candidats pour le poste.
- Cortex Design fournit une déclaration dans ses offres d'emploi. qui encouragent les membres de l'équité- des groupes méritants à postuler, ce qui indique que l'organisation valorise l'EDI
- Cortex Design s'engage à proposer des aménagements raisonnables pour les employés et les demandeurs d'emploi ayant des exigences d'adaptation, encourageant ceux qui ont besoin d'adaptations à postuler

inertia

cortex



design

L'EDI dans les offres d'emploi

- Nutrien affirme son engagement envers la diversité et l'inclusion dans les offres d'emploi, écrivant qu'ils sont des employeurs garantissant l'égalité des chances et qu'ils évalueront les candidats de manière équitable sans tenir compte des caractéristiques
identitaires.
- Bombardier écrit qu'il est un employeur garantissant l'égalité des chances et qu'il encourage
les personnes d'identités diverses à postuler. Cela comprend un grand nombre de caractéristiques, notamment « la race, la religion, l'origine ethnique, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, le statut d'immigration, le handicap ou d'autres caractéristiques légalement protégées applicables ».

 **Nutrien**™

BOMBARDIER

Processus de sélection sans biais

Les processus de sélection peuvent être sujets à diverses formes de biais. Les organisations peuvent atténuer ces préjugés.

- Hire for Talent propose une boîte à outils qui vise à aider les employeurs à mener des entretiens réussis avec des personnes handicapées. La boîte à outils contient des guides sur l'étiquette, le processus de sélection et la conduite d'entretiens inclusifs pour aider les organisations à évaluer équitablement les candidats.
- Immigrant Employment Council of BC aide les employeurs à évaluer et écran reprend de _____ aux nouveaux arrivants canadiens avec ses ressources et fournir des exemples de curriculum vitae à titre d'exemple. Cela aide les organisations à évaluer équitablement les curriculum vitae des nouveaux arrivants canadiens.
- Hörmann soutient un processus de recrutement et de sélection inclusif et sans obstacle, où ceux qui ont besoin d'aménagements doivent contacter les RH pour garantir un processus d'embauche équitable. Il s'agit d'une pratique exemplaire qui donne aux candidats ayant des besoins en matière d'accessibilité la possibilité d'être évalués équitablement par l'organisation.



Processus de sélection sans biais

- La Nova Scotia Barristers' Society dispose d'un guide d'entrevue pour lutter contre les préjugés inconscients potentiels dans le processus d'entretien, qui explique comment s'engager dans des processus tels qu'un recrutement et une sélection impartiaux, en tenant compte des différences dans le processus d'embauche et en fournissant des informations sur les différents comportements, réponses et langage corporel qui sont souvent mal compris
- La Commission ontarienne des droits de la personne propose un programme d'entrevue et de prise de décision. Guide de décisions d'embauche qui atténue les préjugés inconscients des recruteurs et des équipes d'embauche pendant le processus de sélection. Cette bonne pratique est un guide pour prendre des décisions d'embauche non discriminatoires ; processus décisionnel uniforme, cohérent, transparent, juste et impartial.



NOVA SCOTIA
BARRISTERS' SOCIETY



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Mentorat pour des employés diversifiés

Les programmes de mentorat destinés aux employés diversifiés améliorent la rétention et fournissent un soutien aux employés diversifiés, tout en améliorant les compétences et les capacités des mentorés.

- L'initiative Les femmes de Westburne (WOW) de Westburne vise à créer un changement transformateur pour les femmes en promouvant les femmes et en offrant des opportunités de développement professionnel et des opportunités de mentorat.
- Suncor offre un programme de mentorat pour les employés autochtones qui met en relation les employés autochtones avec des mentors, créant ainsi des liens plus profonds et des opportunités d'apprentissage mutuel entre les employés autochtones et les employés non autochtones.



Possibilités de développement professionnel et de formation

Les organisations peuvent offrir des opportunités de développement professionnel et de formation à leurs employés, conduisant au perfectionnement des compétences et à l'amélioration des capacités des employés dans l'ensemble de l'organisation.

- Linamar offre un grand nombre de programmes de développement professionnel et de formation à ses employés.

Leurs opportunités de leadership et de formation comprennent des programmes de leadership à long terme au sein de l'entreprise (2 à 5 ans) afin de constituer un solide noyau de talents en interne. Les programmes comprennent : le programme d'avancement entrepreneurial Linamar (LEAP); Programme de développement du leadership Linamar (LLDP); Programme de fabrication avancée Linamar (LAMP)

- L'Impériale offre un certain nombre de possibilités de formation à ses employés, y compris des programmes de début de carrière , du mentorat, de la formation, un fonds de remboursement des programmes éducatifs, un programme de conseillers en réseau, etc. , offrant un ensemble holistique d'opportunités de formation.
- BluEarth propose de nombreux outils de formation pour l'apprentissage et le développement des employés. De plus, ils offrent jusqu'à 100 % de remboursement des frais de scolarité aux employés. Cela permet aux employés de poursuivre des opportunités de formation sans se soucier des limitations financières.



Possibilités de développement professionnel et de formation

- Suncor offre des outils et des ressources d'apprentissage fondé sur une formule 70/20/10 (70 % sur les expériences professionnelles, 20 % de feedback et 10 % de formation informelle). Leurs plans éducatifs visent à aider à financer les cours approuvés et le développement du leadership. Leurs projets de carrière et de développement sont accessibles à tous.
- Startech propose une initiative Women in Leadership qui se concentre sur l'autonomisation des femmes à des postes de direction, conduisant à une plus grande diversité de genre dans les postes de direction.
- MapleLeaf Canada offre un programme de leadership pour les femmes avec l'Ivey School of Entreprise axée sur l'augmentation de la représentation des femmes. Le programme dure une semaine et fournit aux participants des outils et des informations pour le développement de carrière.
- PepsiCo Canada a créé l'Université PepsiCo, qui propose des formations et des programmes de développement visant à accroître les compétences des employés, qui comprennent les compétences relationnelles, les compétences managériales ainsi que la sensibilisation culturelle.



Possibilités de développement professionnel et de formation

- Suncor dispose d'un système de formation et de perfectionnement combinant des formulaires d'instructeur en ligne, en personne et virtuels pour une culture d'apprentissage tout au long de la vie. Employés ayant participé à 305 000 heures de formation et de perfectionnement en 2022.
- L'Impériale offre un programme complet de perfectionnement professionnel, qui implique diverses initiatives : programmes de début de carrière, programmes de mentorat, formation via des options d'apprentissage externe et autonome, remboursement des études, réseautage et retour d'information sur les performances. Il s'agit d'une bonne pratique qui couvre plusieurs aspects du cycle de vie des employés.
- L'Impériale dispose de processus de développement du leadership en place, en se concentrant sur les plans de développement individuels, le développement des compétences et des capacités et les missions de projet. L'Impériale évalue l'impact de ces programmes sur la diversité dans l'ensemble du bassin de talents, dans le but d'améliorer la représentation des groupes désignés pour l'équité en matière d'emploi. Il s'agit d'une bonne pratique qui garantit que divers groupes sont exposés aux mêmes opportunités.
- Le programme Siemens GO offre aux employés participants une formation en leadership et en résolution de problèmes, ce qui peut donner lieu à des promotions. Le programme suit la participation des femmes au programme, garantissant que les femmes sont adéquatement représentées.



Formation sur la diversité et l'inclusion

Les organisations peuvent offrir des opportunités de formation spécifiques sur la diversité et l'inclusion afin de stimuler une culture organisationnelle inclusive.

- Blackline Safety propose une éducation et une formation liées à la diversité et à l'inclusion. grâce à des déjeuners-conférences , une base de données de ressources internes et des partenariats avec des organisations comme le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, qui offrent de la formation et de l'éducation. Il s'agit d'une pratique exemplaire car elle permet aux employés d'en apprendre davantage sur la diversité et l'inclusion à leur rythme et selon leurs disponibilités.
- Nutrien propose des formations EDI pour les employés et les dirigeants. Nutrien dispose d'une plateforme d'apprentissage EDI avec des micro-learning pour les collaborateurs de Nutrien. Nutrien intègre également l'EDI dans l'apprentissage et le développement du leadership afin d'accroître les compétences EDI des dirigeants.
- Bombardier a intégré le contenu EDI dans les modules de formation en leadership, et propose d'autres formations, comme des webinaires sur les préjugés inconscients pour les managers, qui constituent une pratique exemplaire qui garantit que les managers propagent une culture organisationnelle inclusive.



Formation sur la diversité et l'inclusion

- Suncor offre des possibilités d'apprentissage formel et informel, comme des événements d'inclusion, des déjeuners-conférences, des programmes d'apprentissage sur le leadership inclusif, la sensibilisation à la culture autochtone, et plus encore. Suncor propose également une formation sur la diversité et l'inclusion, qui forme les employés à créer des lieux de travail inclusifs, que 1 400 employés ont suivie depuis son lancement. Cela garantit que les employés ont de nombreuses occasions d'en apprendre davantage sur la diversité et l'inclusion.
- Ford a un programme de leadership qui forme les gens au leadership dans l'organisation. Ford propose également une expérience de certification de leader inclusif, qui récompense les leaders de personnes inclusifs certifiés. Il existe des opportunités de formation supplémentaires disponibles, comme les ateliers Men as Allies pour stimuler l'alliance masculine. Il s'agit d'une bonne pratique : la certification reconnaît les compétences acquises.
- L'Impériale offre des cours de sensibilisation aux Autochtones, afin que les employés de l'Impériale puissent s'améliorer compréhension des communautés et des peuples autochtones.



Formation sur la diversité et l'inclusion

- Canfor propose une formation EDI à tous ses employés, et encourage l'achèvement de la formation EDI au cours des quatre premiers mois d'occupation de l'employé. Canfor propose également à ses employés un programme supplémentaire de formation sur la sensibilisation à la culture autochtone. L'objectif des deux programmes de formation est un taux d'achèvement de 95 % parmi les salariés. L'exemple de Canfor est une pratique exemplaire qui mesure l'achèvement dans le but d'améliorer les taux d'achèvement.
- Les responsables du recrutement de Canfor reçoivent une formation obligatoire sur la diversité et l'inclusion s'ils participent aux entretiens et à la sélection des candidats. Cette formation est dispensée dans le but de parvenir à un processus d'embauche basé sur les compétences et sans parti pris.



Évaluation et développement professionnel

L'évaluation et le développement professionnels offrent des commentaires aux employés et leur permettent de poursuivre leur croissance professionnelle.

- Bombardier propose des évaluations de performance basées sur les compétences deux fois par an pour aider les collaborateurs à définir leurs buts et objectifs. Bombardier utilise le même système d'évaluation partout dans le monde pour permettre la circulation des talents au sein de l'organisation. Il s'agit d'une pratique exemplaire car elle offre non seulement des opportunités d'évaluation aux employés, mais stimule également leur croissance et leur développement.
- L'Impériale dispose d'un système établi d'évaluation du rendement et de développement axé sur les employés, qui comprend l'établissement d'objectifs, l'évaluation des performances et le coaching au cours des trois à cinq premières années d'activité des employés. Il s'agit d'une bonne pratique qui donne aux employés une première expérience positive de l'organisation et qui leur donne une vision dès le début de leur mandat.

BOMBARDIER



Opportunités promotionnelles

Les organisations peuvent offrir des opportunités de promotion à leurs employés au sein de l'organisation.

- Canada Malting se concentre sur la promotion au sein de l'organisation grâce à des plans de développement axés sur la croissance des employés. Il s'agit d'une bonne pratique car elle améliore l'engagement et la rétention des employés.





Culture organisationnelle

La section sur la culture organisationnelle du DAT couvre des aspects de l'organisation tels que :

• Les politiques
telles que le Code de conduite, le

Politique de harcèlement, diversité et inclusion

Politique et code d'éthique

- Culture organisationnelle inclusive pour les employés grâce à des outils comme la micropédia
- Des enquêtes « pulse » et d'engagement faciles à utiliser peuvent aider à suivre l'inclusion et l'engagement
- Connectez-vous à travers le secteur et avec les entreprises aider les organisations à partager leurs approches

Politique de diversité et d'inclusion

Une politique de diversité et d'inclusion décrit et formalise l'engagement de l'organisation en faveur de la diversité et de l'inclusion. Certaines politiques établissent des lignes directrices et des actions clés.

- Bimbo Canada a une politique de diversité et d'inclusion. La politique définit la « diversité » et « l'inclusion » et décrit comment la diversité et l'inclusion sont intégrées dans l'organisation. La politique de diversité et d'inclusion de Bimbo Canada attribue également la responsabilité d'intégrer la diversité et l'inclusion à des dirigeants spécifiques de l'organisation, comme le président-directeur général, les présidents d'unités commerciales et les vice-présidents d'entreprise et de zone.
- Ballard Power

Systems a une politique de diversité et d'inclusion

avec un objectif clair : offrir un environnement de travail diversifié et inclusif aux employés. La politique définit la diversité et l'inclusion et établit quelques lignes directrices clés pour parvenir à une culture organisationnelle inclusive, y compris le droit à l'égalité des chances au travail.



Code de conduite professionnelle et d'éthique

Un code de conduite professionnelle et d'éthique régit la prise de décision et les actions des employés.

- Pyrogenesis dispose d'un code de conduite professionnelle et d'éthique, qui décrit les bonnes pratiques pour membres de l'organisation. Ils décrivent clairement les conflits d'intérêts, leur définition d'un bon environnement de travail, la santé et la sécurité ainsi que les pratiques commerciales éthiques.
- Transcontinental possède un Code de conduite et d'éthique professionnelle qui organise correctement conduite et éthique autour des valeurs de l'organisation.
- Righteous Gelato a une déclaration : l'engagement d'appartenance juste 3.0 – décrivant leur engagement envers l'appartenance, la diversité et l'inclusion. La déclaration engage l'entreprise à faire de la non-discrimination et de la lutte contre le racisme une valeur fondamentale et un élément clé de l'objectif de l'entreprise. De plus, l'engagement décrit les actions clés de Righteous pour faire progresser l'EDI, telles que leur engagement à embaucher et à promouvoir des personnes issues de communautés marginalisées.



Politique d'accessibilité

Une politique d'accessibilité établit les pratiques, processus et procédures qu'une organisation adoptera pour atteindre ses objectifs en matière d'accessibilité. Dans le contexte spécifique de l'Ontario, la politique d'accessibilité décrit également les mesures qu'une organisation prendra pour respecter les normes de la LAPHO.

- Pliteq Inc dispose d'un plan d'accessibilité complet qui est conforme aux normes de l'AODA. La politique aligne Pliteq sur les normes en matière de service client, sur le lieu de travail, d'information et de communication, et d'emploi.



Politique de santé et de sécurité

Une politique de santé et de sécurité aide les organisations à formaliser leurs engagements en matière de santé et de sécurité et à rester en conformité avec la réglementation.

- NovaGold a une politique de santé et de sécurité qui engage l'organisation à une culture de pratiques de travail sécuritaires. L'organisation affirme sa conviction que tous les accidents peuvent être évités et reconnaît ses employés comme son atout le plus précieux. La politique contient un certain nombre de lignes directrices pour créer un environnement de travail sûr.

The logo for NovaGold, featuring the word "NOVAGOLD" in a bold, blue, sans-serif font. The letter "V" is stylized with a gold triangle pointing upwards, positioned between the "V" and the "A".

Groupes de ressources pour les employés

Les GRE sont des groupes bénévoles que les employés forment pour promouvoir une culture organisationnelle inclusive. Ils sont formellement reconnus par l'organisation.

- Suncor dispose de réseaux d'inclusion en milieu de travail (WIN) qui cultivent une culture de travail inclusive. Là il existe plusieurs WIN axés sur différents groupes sous-représentés, notamment Journeys for Indigenous peoples, Mosaic pour les employés noirs, PRISM pour la communauté 2SLGBTQ+ et enABLE pour les personnes handicapées.
- BASF Corporation compte 13 groupes de ressources et de développement des employés. pour faire progresser l'EDI dans l'organisation, dont certains incluent African American Employee Group, ALLchemie : LGBTQ2+ & Allies at BASF, l'Asian Inclusion Network et Women in BASF. • Les Aliments Maple

Leaf compte six groupes-ressources d'employés (ERG). pour que les salariés progressent la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation, y compris les GRE axés sur les personnes handicapées, la durabilité, la santé mentale, les membres de l'équipe 2SLGBTQ+ et le multiculturalisme.



Modalités de travail flexibles

Des modalités de travail flexibles aident les employés à assumer les nombreuses responsabilités de leur vie personnelle, leur permettant ainsi de mieux gérer leurs tâches personnelles et professionnelles. •

Zaber offre de la flexibilité aux employés, offrir des horaires flexibles et des modalités de travail hybrides, permettant aux employés de travailler selon leurs propres conditions

- LMI Technologies propose des modalités de travail hybrides pour leurs employés et des horaires flexibles pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

The logo for ZABER, featuring the word "ZABER" in a bold, red, sans-serif font with a black outline.

LMI TECHNOLOGIES

Modalités de travail flexibles

- Lamour propose des horaires flexibles et d'été pour le bien-être de leurs employés • SubC Imaging leur permet de créer leur propre environnement de travail idéal (maison, bureau, hybride). Les employés peuvent planifier leur propre horaire avec des horaires de travail flexibles pour garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Carbon Cure propose des modalités de travail flexibles avec un modèle à distance pour leur employés



Avantages et avantages sur le lieu de travail

Les organisations peuvent offrir de nombreux avantages sociaux et avantages à leurs employés pour favoriser un lieu de travail plus souhaitable.

- Motion Composites offre divers avantages à leur personnel incluant assurance collective, adhésions santé/bien-être, horaire de travail flexible, formation continue, jardin communautaire, etc.
- Inertia PD offre divers avantages, y compris des avantages sociaux compétitifs, des jours de congé pour travaux d'intérêt général, des événements sociaux, des avantages en matière de santé et de bien-être, un budget de développement professionnel et des modalités de travail flexibles.
- Open Farm offre de nombreux avantages aux salariés pour un positif culture organisationnelle, y compris des journées de bien-être, des heures d'été, un soutien en santé mentale et une allocation de bien-être



Avantages pour un lieu de travail adapté aux familles

Les avantages sociaux favorables à la famille aident les employés à gérer leurs responsabilités familiales.

- L'Impériale offre des programmes de garde d'enfants et d'aide aux familles des employés, où les employés peuvent trouver des services de garde d'enfants de secours, une aide pour identifier la garde des personnes à charge et plus
- La société Southwire offre des avantages pour les nouvelles mamans, avec des espaces dédiés aux mères allaitantes, y compris des salles de lactation pour les mères allaitantes
- Danone Global a une politique parentale qui s'applique au primaire et au secondaire soignants. Danone s'engage à apporter un soutien aux nouveaux parents et aux parents qui travaillent, grâce à des modalités de travail flexibles, des congés payés et non payés pour soignants, et en soutenant l'allaitement maternel sur le lieu de travail.



Modalités de travail flexibles

Les organisations peuvent proposer des modalités de travail flexibles pour aider les employés à assumer leurs responsabilités personnelles.

- L'Impériale offre un système complet de flexibilité, répondre à la fois aux besoins de flexibilité à court terme et aux besoins à plus long terme. Cela prend la forme d'arrangements tels que des horaires de travail flexibles, des arrangements à temps partiel et de partage d'emploi, des programmes de garde d'enfants, ainsi que des congés plus longs si nécessaire. Il s'agit d'une bonne pratique qui adopte une approche globale des modalités de travail flexibles.



Avantages pour la santé mentale

Les organisations peuvent offrir des avantages en matière de santé mentale et un soutien en matière de santé mentale à leurs employés.

- Keirton, en tant qu'organisation, défend la santé mentale. Ils ont travaillé avec l'ACSM
depuis 2019, et défendent la santé mentale et l'initiative Not Myself Today (NMT). Ils ont des ambassadeurs de la santé mentale pour aider les membres de l'équipe de manière active et avec des ressources. Le PDG agit en tant que défenseur et dirige des séances sur la santé mentale et le bien-être et reconnaît ses propres défis en matière de santé mentale et de travail.
- L'Impériale proclame explicitement l'importance de la santé mentale et donne la priorité à cela dans leurs programmes. Cela comprend des programmes de flexibilité sur le lieu de travail pour l'équilibre travail-vie personnelle, des dépenses personnelles de bien-être et un plan complet de santé et d'avantages sociaux.
- Les Aliments Maple Leaf s'engage envers la santé mentale et le bien-être. L'organisation s'est associée
avec le Centre de toxicomanie et de santé mentale dans le cadre de son programme « Vous n'êtes pas seul ! » initiative. L'initiative vise à fournir un soutien efficace, à mettre fin à la stigmatisation liée à la santé mentale, à offrir une formation et une éducation sur la santé mentale (avec un taux d'achèvement de la formation de 88 %) et à fournir des logements aux employés.



Culture organisationnelle inclusive

Les organisations peuvent s'efforcer d'offrir des avantages et de favoriser une culture organisationnelle inclusive de différentes manières. Quelques exemples sont ci-dessous.

- SmartSweets s'engage explicitement en faveur de la diversité et de l'inclusion. et encourage les employés à être des alliés et à soutenir des communautés diverses.
- Inkbox offre une couverture santé à 100 % pour les besoins d'affirmation de genre.
- Dans la page À propos de nous, Inkbox dispose d'une reconnaissance foncière qui reconnaît les terres sur lesquelles elle opère, les engageant à la réconciliation.



Célébrons le Mois du patrimoine

Les organisations peuvent reconnaître la diversité au sein de leur organisation en célébrant les mois du patrimoine pour des personnes diverses. • Les

fabricants peuvent reconnaître les différentes cultures qui composent leurs organisations et l'industrie et célébrer la diversité en mettant en lumière les mois importants qui reconnaissent divers groupes au Canada, comme le Mois de l'histoire des Noirs en février, le Mois du patrimoine asiatique en mai, Pride Toronto. en juin, Mois national de l'histoire autochtone en juin et Mois de l'histoire des femmes en octobre

- Siemens Canada organise des événements dirigés par les employés à célébrez la diversité à des dates comme le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale de la femme, le Mois national de l'histoire autochtone, le Mois de la fierté, et bien plus encore. Siemens propose également un calendrier annuel des célébrations du DEI pour attirer l'attention sur diverses célébrations. Cela garantit que les employés peuvent célébrer leur culture unique et se sentir inclus.

The logo for Siemens, consisting of the word "SIEMENS" in a bold, teal, sans-serif font.

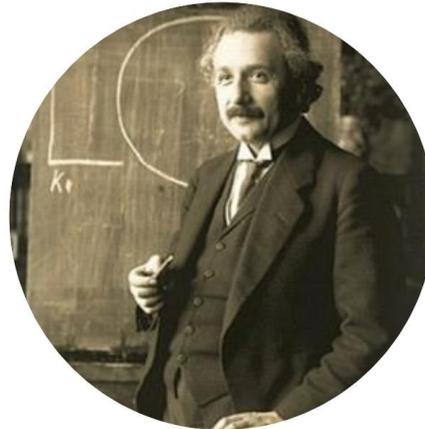
Mesures

La section de mesure du DAT se concentre sur l'analyse comparative et la mesure des buts et objectifs actuels pour améliorer les pratiques organisationnelles. La mesure est un aspect important pour faire progresser la diversité et l'inclusion.



« Ce qui est
mesuré est
réalisé. »

PETER DRUCKER



« Tout ce qui compte ne
peut pas être mesuré.

Tout ce qui peut être mesuré
ne compte pas.

ALBERT EINSTEIN

Mesurer la représentation de la main-d'œuvre

Les organisations peuvent mesurer la représentation de la main-d'œuvre, la suivre et l'analyser à de nombreux niveaux pour mesurer les progrès.

- Le Globe and Mail suit la représentation des cadres supérieurs, des autres gestionnaires et des contributeurs individuels par sexe (hommes/femmes), peuples autochtones, personnes handicapées et personnes racialisées, et compare cela avec une représentation de référence de la région métropolitaine de la ville de Toronto. L'organisation organise également les données par domaine d'activité (éditorial, chiffre d'affaires, numérique, etc.). La mesure de la représentation de la main-d'œuvre effectuée par le Globe and Mail leur fournit des données granulaires permettant de mesurer les progrès en matière de diversité et d'inclusion sur le lieu de travail. Cela leur permet de se tourner vers les domaines où les progrès sont lents et de redoubler d'efforts.



Mesurer la représentation de la main-d'œuvre

- CBC/Radio-Canada mesure la représentation de la main-d'œuvre sur plusieurs années et compare également la représentation de la main-d'œuvre à la moyenne du secteur. Il s'agit d'une pratique exemplaire, car elle permet non seulement à CBC de comparer et de mesurer ses progrès, mais également de se comparer à l'industrie.
- Danone suit le nombre de cadres supérieurs (dirigeants et administrateurs) et autres managers de son équipe, ainsi que le pourcentage de représentation des femmes. au fil des années. Cela leur permet de démontrer publiquement les progrès de l'EDI dans l'organisation, tout en suivant les améliorations.



Mesurer la représentation de la main-d'œuvre

- Dow mesure les données démographiques de la main-d'œuvre. Ils mesurent la démographie mondiale de la main-d'œuvre en fonction de la participation des sexes à de nombreux niveaux d'ancienneté (du personnel de direction aux cadres). Dow mesure également la démographie de la main-d'œuvre américaine par race et origine ethnique. Dow mesure l'équité salariale depuis plus de 25 ans et suit l'équité salariale entre les hommes et les femmes et les groupes méritant l'équité. • Kinaxis suit la représentation des femmes, des personnes racisées, des employés handicapés, des employés autochtones et des employés 2SLGBTQ+ dans l'ensemble de l'organisation et dans les postes de direction, de haute direction et de direction. • Suncor suit la représentation de l'effectif des femmes, des peuples autochtones, des personnes racialisées et des personnes handicapées sur plusieurs années. L'organisation montre sa volonté d'utiliser les données comme référence pour améliorer la représentation.



Responsabilité du gestionnaire envers l'EDI

Les organisations peuvent garantir que les managers sont responsables des objectifs EDI en intégrant l'EDI comme priorité dans les évaluations de performances.

- À CBC/Radio-Canada, les gestionnaires sont amenés à identifier une priorité EDI comme un élément obligatoire de leur performance et de leur développement. En instaurant cette exigence, les organisations s'assurent que tous leurs responsables réfléchissent à l'EDI sous une forme ou une autre. Cela incite également les gestionnaires à en apprendre davantage sur l'EDI.
 - Le Globe and Mail inclut des considérations d'équité,

de diversité et d'inclusion dans l'évaluation du rendement des gestionnaires et des employés. Plus précisément, les People Managers (un groupe comprenant des administrateurs et des cadres) sont évalués sur la mesure dans laquelle ils créent un environnement inclusif, et les contributeurs individuels sont également évalués sur leur compréhension des différences et des besoins des autres. Il s'agit d'une bonne pratique : les employés et les managers devront penser à la diversité et à l'inclusion dans le cadre de leurs responsabilités habituelles, et devront se renseigner sur l'EDI afin de démontrer des niveaux élevés de performance.



Enquêtes sur l'engagement des employés

Les organisations peuvent créer et diffuser des enquêtes sur l'engagement des employés pour suivre et mesurer l'engagement des employés. L'engagement des employés peut également être divisé par groupes en quête d'équité pour mesurer le sentiment d'appartenance.

- Inertia utilise des sondages d'opinion tiers auprès des employés. chaque semaine pour comprendre l'état du lieu de travail en termes de croissance personnelle, de performance, de diversité et d'inclusion, et plus encore
- Inertia utilise des enquêtes tierces sur l'engagement des employés. qui nécessitent 100% participation des employés pour comprendre les opportunités de mise en œuvre de la diversité et de l'inclusion
- Ballard Power System mène une enquête sur l'engagement des employés chaque année pour mesurer engagement des employés et satisfaction à l'égard de l'organisation

The logo for Inertia, featuring the word "inertia" in a dark blue, lowercase, sans-serif font. A small yellow dot is positioned above the letter "i".The logo for Ballard, featuring the word "BALLARD" in a bold, blue, uppercase, sans-serif font. A registered trademark symbol (®) is located to the upper right of the letter "D".

Enquêtes sur l'engagement des employés

- Southwire Company mesure les progrès de l'EDI avec son enquête Living Well Engagement Survey, qui mesure la diversité, la non-discrimination, l'inclusion et l'EDI global, et suit les progrès au fil du temps.
- Canfor mène une enquête formelle sur l'engagement des employés en faisant appel à un tiers. L'enquête sur l'engagement des employés comprend un score composite pour la diversité ainsi que l'engagement des femmes. Canfor utilise l'enquête sur l'engagement des employés pour une amélioration continue.



Données démographiques d'auto-identification

L'utilisation de données démographiques d'auto-identification permet aux organisations de suivre et de mesurer l'inclusion de diverses populations dans certains aspects de l'organisation. Les aspects de la diversité comme le statut de handicap, l'indigénéité et le statut 2SLGBTQ+ ne sont pas identifiables sans auto-identification.

- Le formulaire d'auto-identification du gouvernement du Canada fournit une liste de questions pour la collecte de données démographiques, qui peuvent être utilisées pour collecter des données démographiques d'auto-identification afin d'évaluer la diversité de leurs employés



**Government
of Canada**

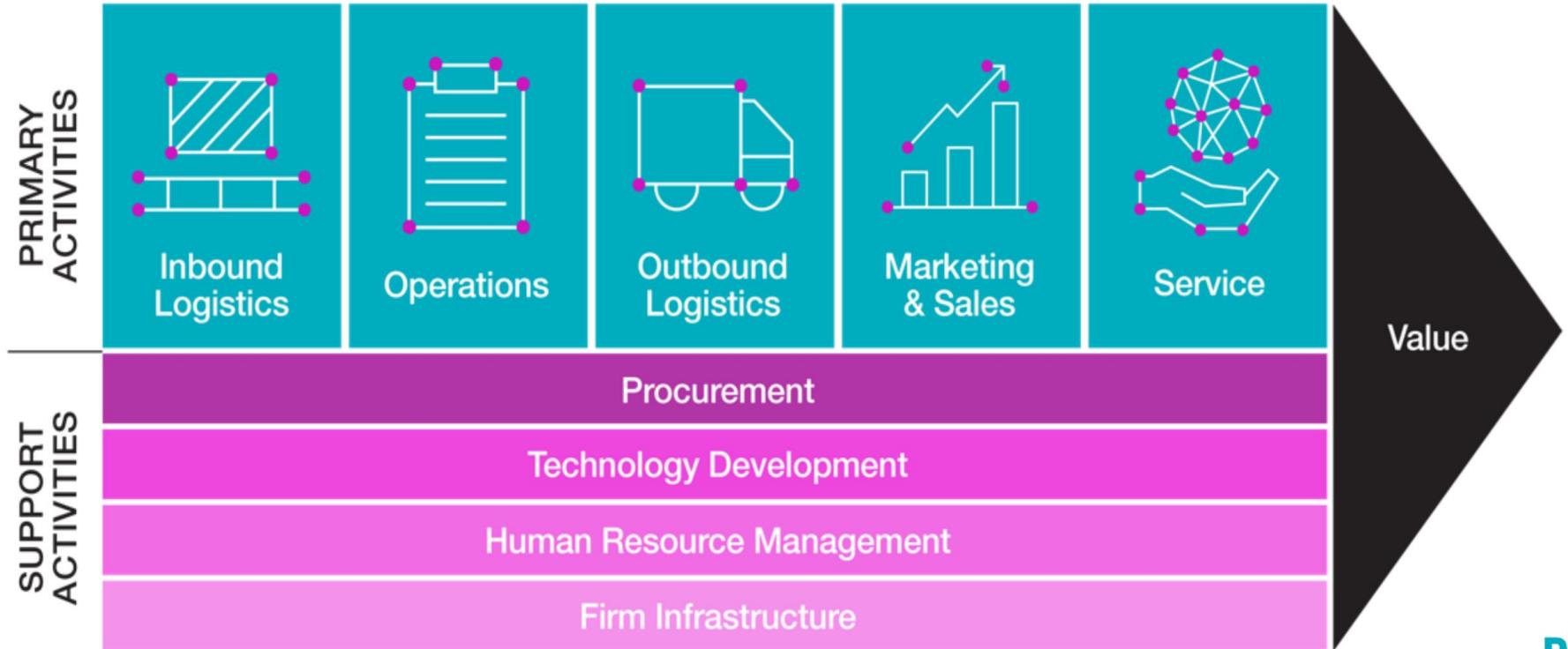
Indicateurs clés de performance (KPI) EDI

Les organisations peuvent créer des indicateurs de performance clés visant à faire progresser les objectifs de diversité et d'inclusion.

- Danone dispose d'une liste de KPI visant à faire progresser la diversité et l'inclusion dans l'organisation. Par exemple, les KPI pertinents incluent l'atteinte de la parité hommes-femmes dans la direction d'ici 2030, la réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes d'ici 2025 et le maintien d'un score élevé sur l'indice d'inclusion Danone, mesuré par le biais du Danone People Survey.
- Les Aliments Maple Leaf a un certain nombre d'indicateurs clés de performance liés à ses objectifs de diversité et d'inclusion, lequel ils suivent les progrès année après année.
- Canfor dispose d'indicateurs de performance clés liés à la diversité et à l'inclusion. et mesure les progrès sur les KPI d'année en année. Les objectifs de diversité et d'inclusion couvrent un large spectre et comprennent, par exemple, la représentation au sein de la direction, le taux d'achèvement de la formation EDI, les dépenses en matière de diversité des fournisseurs autochtones.



Intégrer la diversité à travers la valeur Chaîne



Diversité dans les achats

L'approvisionnement est une partie importante de la chaîne de valeur et couvre la manière dont les organisations se procurent les intrants. L'intégration de la diversité dans les achats est une étape importante que les organisations peuvent franchir pour faire progresser la diversité et l'inclusion. Il existe des ressources disponibles pour que les organisations puissent poursuivre des programmes de diversité des fournisseurs.

- Le Conseil canadien des fournisseurs autochtones et issus de minorités (CAMSC) fournit un ensemble de pratiques, de processus et de tâches que les entreprises ont jugés nécessaires pour un programme de diversité des fournisseurs réussi dans le rapport Meilleures pratiques en matière de diversité des fournisseurs : lignes directrices.

- Ford dispose d'un bureau de développement de la diversité des fournisseurs avec un responsable de la diversité des fournisseurs et Inclusion. Leur programme de diversité des fournisseurs se concentre sur l'approvisionnement auprès d'entreprises appartenant à des groupes tels que les personnes handicapées et les femmes. Bien que leur programme soit axé sur le contexte américain, il constitue une pratique exemplaire qui montre comment le soutien organisationnel peut conduire à un programme réussi. Les fabricants canadiens devront localiser leurs programmes pour les adapter au contexte canadien.



Diversité dans les achats

Il existe également des exemples de bonnes pratiques d'organisations du secteur manufacturier dotées de programmes de diversité des fournisseurs.

- Linamar se consacre à faire progresser la diversité des fournisseurs. Linamar a un fournisseur mondial programme de politique de diversité et est membre de la chaîne canadienne de fournisseurs autochtones et minoritaires (CAMSC) et du Conseil national de développement des fournisseurs minoritaires (NMSDC). Il s'agit d'une bonne pratique qui permet à Linamar de s'associer à des organisations et d'accéder à leurs réseaux pour leur programme de diversité des fournisseurs.
- Righteous a un code de conduite pour les fournisseurs qui évalue les fournisseurs sur la base d'un ensemble de principes. L'un des principes est la lutte contre la discrimination, le harcèlement et les abus, dans lequel Righteous déclare que le fournisseur ne fera aucune discrimination à l'égard des employés et qu'ils doivent s'engager à créer un lieu de travail exempt d'abus et de harcèlement.



Conception inclusive et centrée sur les personnes

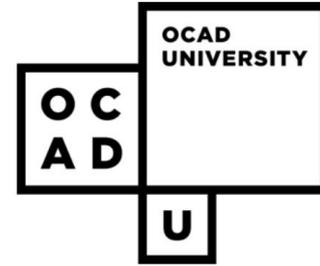
Les organisations peuvent travailler avec divers utilisateurs de leurs produits dans le processus de conception pour garantir que leur produit répond à leurs spécifications, conduisant à la fois à la satisfaction du client et à un produit mieux conçu.

- Cortex Design veille à ce que la conception de ses produits soit centrée sur les personnes. L'entreprise note qu'il est tout aussi important de comprendre les personnes qui utilisent le produit plutôt que de se concentrer sur la technologie et l'emballage.
- La philosophie de l'entreprise Tayco se concentre sur la conception de meubles inclusifs. L'organisation conçoit pour des personnes de différents types de corps et capacités physiques.
- Mise à niveau du logiciel de la caméra Real Tone de Google Pixel représente mieux les tons chair de leurs utilisateurs de couleur



Conception inclusive et centrée sur les personnes

- L'Université OCAD dispose d'un guide de conception inclusive, avec un grand nombre d'outils pour aider les organisations à intégrer les considérations de diversité et d'inclusion dans leurs processus de conception de produits.
- Unilever dispose d'un guide de conception inclusive qui est écrit pour aider les lecteurs à poursuivre une pratique de conception centrée sur les personnes. Le guide est une bonne pratique qui définit la conception inclusive et couvre tous les aspects de la conception, à la fois numérique et orientée produit.



Pleins feux sur les personnes sous-représentées

En mettant en lumière et en célébrant les histoires de personnes sous-représentées, les organisations peuvent contester la façon dont elles sont représentées dans l'imaginaire populaire. Les exemples de bonnes pratiques suivants montrent comment les organisations manufacturières peuvent y parvenir.

- Open Farm met en avant les femmes leaders dans ses supports de communication. pour Journée internationale de la femme. Dans l'article, Open Farm met en avant des entretiens avec Jacqueline Prehogan, cofondatrice et directrice de la marque ; Shada Shafieian, associée aux produits de commerce électronique ; Mandy Gayle, directrice de la distribution en gros ; et Jessica Yan, responsable des partenariats.
- Suncor met en avant les personnes appartenant à des groupes sous-représentés dans ses communications matériels. Par exemple, dans un article, Suncor célèbre les réalisations des employées féminines de l'organisation. Dans un autre article, Suncor raconte l'histoire d'un vétéran autochtone qui est ensuite entré à Suncor en tant qu'opérateur d'équipement lourd.



Pleins feux sur les personnes sous-représentées

- Dorigo célèbre la diversité dans les postes de direction avec une interview de Jo Milendres, Customer Experience Manager dans l'organisation, à l'occasion de la Journée Internationale des Femmes.
- Motion Composites célèbre les personnes handicapées dans leurs communications matériels. Ils mettent en avant les histoires de leurs utilisateurs de fauteuils roulants, qui sont des histoires largement ignorées dans le discours populaire. Par exemple, un article présente aux lecteurs Max Togisala, un utilisateur de fauteuil roulant qui pratique le monoski et le golf. Un autre article présente aux lecteurs l'utilisateur Woody Belfort, qui s'est classé au prestigieux Arnold Sports Festival. _____
- Siemens Canada met en lumière les histoires de femmes dans le domaine de la technologie travaillant pour le organisation. En mettant en lumière les femmes dans le domaine de la technologie, Siemens Canada défait les stéréotypes établis à l'égard des femmes, qui empêchent leur participation aux domaines STEM et à des rôles technologiques.



Politique de service client accessible

Les organisations peuvent garantir que les clients ayant des besoins d'accessibilité voient leurs besoins satisfaits grâce à une politique de service client accessible.

- Open Farm a une politique de service client accessible qui guide la mise en œuvre d'une expérience de service client accessible. La politique propose des principes directeurs et des moyens spécifiques pour intégrer un service client accessible, par exemple par le biais de formations.
- AGS Automotive Systems est conforme à l'AODA Accessible Customer. Norme de service. L'organisation a une politique de service client accessible et offre une formation sur le service à la clientèle accessible aux employés, qui comprend un examen des normes d'accessibilité, du Code des droits de la personne de l'Ontario et des instructions sur la façon d'interagir avec les personnes handicapées. AGS intègre également l'accessibilité dans l'information et la communication.



Langage et terminologie inclusifs

Un langage inclusif est important pour décrire et parler de divers groupes de personnes. Utiliser le langage qu'ils utilisent et faire référence aux personnes avec les termes avec lesquels ils se réfèrent garantit que le contenu et la représentation sont non discriminatoires et sensibles. Il existe un certain nombre de ressources pour aider les organisations à adopter un langage inclusif.

- Guide de style pour les médias ethniques et la diversité des nouveaux médias canadiens propose un guide complet sur les reportages sur l'origine ethnique et la religion, avec un glossaire des termes liés à l'immigration, des termes ethnoculturels et des termes religieux
- Le guide des styles de diversité rassemble des définitions et des informations provenant de plus de deux douzaines de guides de style, d'organisations journalistiques et d'autres ressources, et contient plus de 700 termes liés à la race, au handicap, à l'immigration, au sexe, etc.



Sensibilisation et expansion du bassin

- Identifier de nouveaux partenaires et diversifier la liste des organisations collaboratrices pour attirer des talents diversifiés
- Évaluez les organisations partenaires – qui sont vos des partenariats avec ? Sont-ils composés de personnes diverses ?
- Contacter de manière proactive les écoles et la communauté
- Mener des partenariats stratégiques avec des organisations qui peuvent fournir le savoir-faire et les liens avec les groupes sous-représentés.
- Intégrer les principes de conception inclusive dans les initiatives de sensibilisation et de renforcement des capacités en invitant des représentants de divers groupes de parties prenantes à se joindre au processus.



Fournisseurs évalués sur la base de la diversité et de l'inclusion

Les organisations peuvent utiliser leur pouvoir d'achat comme levier pour stimuler le changement dans la chaîne d'approvisionnement.

- Nutrien évalue les fournisseurs en fonction de leur plan « Contenu autochtone local » (LAC), qui énonce les engagements des fournisseurs envers les communautés autochtones. Ce faisant, Nutrien exige de ses fournisseurs qu'ils réfléchissent et contribuent au bien-être des communautés autochtones. Il s'agit d'une pratique exemplaire, car elle encourage les fournisseurs à établir leurs propres relations avec les communautés autochtones et à créer leurs propres initiatives pour celles-ci.



Engagement avec diverses communautés

Les organisations peuvent initier un engagement pour garantir que les divers acteurs communautaires sont inclus et que leurs voix sont entendues :

- Le Morris J. Wosk Centre for Dialogue de l'Université Simon Fraser propose un guide destiné au public inclusif. engagement, où le rapport propose huit principes pour guider l'inclusion significative et équitable de voix diverses lors de la planification et de la mise en œuvre d'initiatives d'engagement public qui éclaireront les processus décisionnels.
- Promation reconnaît, respecte et reconnaît l'importance de travailler avec les Autochtones.
communautés et nous nous engageons à engager et à favoriser des partenariats significatifs et mutuellement bénéfiques avec les communautés des Premières Nations, métisses et inuites grâce à une approche à quatre piliers. Promation est un fier membre du Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCAB) et une entreprise « engagée » dans le programme de relations progressistes avec les Autochtones (PAR).

Les organisations peuvent encourager la sensibilisation communautaire dans les localités où elles opèrent en accordant du temps de service communautaire à leurs employés.

- Nutrien encourage ses employés à redonner aux communautés dans lesquelles ils opèrent, avec un oeil sur
contribuer aux Objectifs de Développement Durable (ODD)

Engagement avec diverses communautés

- Supreme Steel se concentre sur le développement de relations avec les peuples autochtones, reconnaissant qu'ils opèrent sur des terres visées par des traités et des territoires non cédés. Supreme cherche à garantir que les communautés autochtones bénéficient économiquement de leur travail en établissant des accords d'avantages mutuels. De plus, l'organisation forme des employés non autochtones sur l'histoire, la culture autochtone et bien plus encore.
- Westburne cherche à avoir un impact positif sur les communautés locales dans lesquelles elle opère. Ils soulignent spécifiquement leur engagement à avoir un impact positif sur les communautés autochtones grâce à des investissements, des événements et des programmes qui favorisent le développement de carrière et les opportunités.
- L'Impériale cherche à mobiliser les communautés autochtones et collaborer avec eux par le biais de consultations, de développement de la main-d'œuvre, de développement des affaires et de relations communautaires.



Engagement avec diverses communautés

- Suncor s'associe aux communautés et aux entreprises autochtones dans le cadre de leur voyage vers Réconciliation autochtone. Les partenariats prennent la forme de partenariats en actions, dans lesquels Suncor ou les partenaires autochtones achètent des participations dans les organisations des uns et des autres, et d'accords à long terme qui s'étendent sur plusieurs décennies.
- BluEarth s'associe à un grand nombre de communautés autochtones dans leur énergie renouvelable installations. Dans le cadre de cet effort, ils offrent aux communautés autochtones des bourses d'études et investissent dans des initiatives communautaires.
- Canadian Natural a une politique de relations avec les Autochtones qui formalise ses approches pour un engagement positif auprès des communautés autochtones. Il s'agit d'une bonne pratique qui permet aux organisations de formaliser leurs pratiques actuelles pour un meilleur engagement à long terme.
- Enbridge a publié un plan d'action pour la réconciliation avec les Autochtones. qui compte 22 engagements répartis sur six piliers. Le Plan d'action pour la réconciliation avec les Autochtones orientera le travail d'Enbridge en matière de vérité et de réconciliation avec les populations autochtones.



Construire le pipeline de talents

Les organisations manufacturières peuvent former des partenariats pour accéder à diverses communautés et créer des programmes qui renforceront le vivier de talents.

- Suncor gère de nombreux programmes pour étudiants autochtones pour fournir un professionnel significatif opportunités pour les jeunes autochtones et de constituer un solide vivier de talents dans les communautés autochtones. Cela comprend le programme d'été pour étudiants autochtones destiné aux étudiants de niveau postsecondaire et le programme de stages pour les jeunes autochtones avec l'organisation CAREERS pour offrir des opportunités d'expérience de travail rémunéré aux jeunes autochtones de la 10e à la 12e année.
- L'Impériale offre des bourses aux étudiants autochtones dans le cadre du programme Building Brighter Futures d'Inspire : Programme de bourses d'études et de récompenses, offrant plus d'un million de dollars aux étudiants autochtones de niveau postsecondaire depuis 2007
- Canadian Natural s'engage dans la planification de carrière et la formation dans les communautés. ils opèrent, ce qui soutient et améliore les communautés locales.
- Nutrien s'associe à des organisations soutenant la diversité dans leurs efforts de recrutement. Par exemple, ils s'associent à la National Black MBA Association et à des organisations de carrière autochtones (en particulier pour les peuples autochtones du Canada).



Construire le pipeline de talents

- Ford cherche à développer un vivier diversifié de talents technologiques en travaillant avec des collèges et universités historiquement noirs (HBCU) et des institutions hispaniques au service (HSI). Ford travaille également avec des organisations telles que la Society of Women Engineers et la National Society of Black Engineers. Bien que cette stratégie soit axée sur les États-Unis, les organisations peuvent s'en inspirer et localiser la stratégie pour le contexte canadien.
- L'Impériale soutient les jeunes autochtones dans les domaines des STIM des élèves du primaire jusqu'au post-secondaire. L'organisation y parvient par le biais de partenariats et de programmes, en soutenant Actua, une organisation qui s'engage auprès des étudiants autochtones par le biais d'un apprentissage pratique. Il s'agit d'une pratique exemplaire qui permet à l'Impériale d'utiliser et de soutenir l'expertise de ses partenaires.
- Magna International s'engage dans un grand nombre de partenariats pour améliorer la représentation dans les STEM. Les partenariats incluent Build a Dream ; Centre pour la diversité, l'inclusion et l'avancement de l'automobile (CADIA); Société nationale des ingénieurs noirs (NSBE) ; Société des ingénieurs professionnels hispaniques ; Les femmes dans le secteur manufacturier ; et plus



Construire le pipeline de talents

- Nutrien a des programmes pour accroître la représentation des peuples autochtones au sein de l'organisation. Le « Programme de stages autochtones » offre aux étudiants la chance de s'exposer au travail de l'entreprise et de l'industrie. La « Base de données des candidats autochtones » contient les curriculum vitae des candidats autochtones. Les fournisseurs peuvent partager leurs offres d'emploi avec Nutrien, qui les comparera aux curriculum vitae de la base de données ainsi qu'aux communautés autochtones sélectionnées. Il s'agit d'une pratique exemplaire qui donne aux candidats

autochtones une plus grande visibilité. • Siemens Canada a des partenariats avec des organisations qui se concentrent sur la promotion

Ils sont partenaires du Défi 50-30 et membres de la Coalition des leaders de l'innovation contre le racisme (CILAR) et d'ONYX, qui se concentrent sur les Canadiens noirs.

- Siemens Canada offre un grand nombre de programmes destinés au développement des étudiants et des diplômés postsecondaires . Des programmes tels que SCETA (Siemens Certified Education and Talent Academy) et Experience@Siemens offrent aux participants la possibilité de passer à un travail à temps plein chez Siemens.

The logo for Nutrien, featuring the word "Nutrien" in a bold, black, sans-serif font. A green leaf-like graphic element is positioned to the left of the letter 'N'.The logo for Siemens, consisting of the word "SIEMENS" in a bold, teal, sans-serif font.

Partenariats pour un écosystème entrepreneurial inclusif

Les organisations peuvent travailler avec des partenaires pour créer un écosystème entrepreneurial plus inclusif en soutenant les entrepreneurs issus de groupes sous-représentés.

- Nutrien a participé au Radicle Growth Inclusion Challenge, ce qui fait des investissements inclusifs dans le secteur agricole grâce à un concours de pitch avec des entrepreneurs agricoles du monde entier issus de groupes sous-représentés. Nutrien a investi 750 000 \$ dans chacun des deux gagnants. Il s'agit d'une bonne pratique qui permet aux organisations d'avoir un impact dans l'écosystème entrepreneurial plus large.



Conclusion

- Le secteur manufacturier du Canada a toujours été l'un des principaux moteurs de la prospérité et de la croissance économique.
- De nouvelles opportunités émergent dans le secteur manufacturier, mais le secteur manufacturier manque ces opportunités en raison de pénuries de main-d'œuvre et d'une culture organisationnelle historiquement non inclusive
- Dans le même temps, il existe des groupes méritants d'équité qui sont actuellement sous-estimés.
salariés et chômeurs
- Le Diversity Institute adopte une approche holistique de la diversité et de l'inclusion dans les organisations et, sur la base de cette approche, le Toolkit propose un grand nombre de bonnes pratiques pour aider les fabricants à améliorer leurs pratiques.

Merci

torontomu.ca/diversité

diversitéinstitute@torontomu.ca

@TorontoMetDI

416-979-5000, poste 2000 556740

Droits d'auteur © Institut de la diversité, 2023

**TED
ROGERS**
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
INSTITUTE



Women
Entrepreneurship
Knowledge Hub



**Future
Skills**
Centre

Centre des
Compétences
futures