



Diversité et inclusion, des leviers pour nos entreprises?

Quand on parle d'enjeux sociaux de développement durable, on entend par là tout ce qui touche aux individus derrière l'organisation, c'est-à-dire majoritairement ses employés. Deux de ces enjeux font couler beaucoup d'encre depuis quelques années, il s'agit de la diversité et de l'inclusion. Aujourd'hui, ils sont devenus essentiels à prendre en considération dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. On vous propose de faire la lumière sur ces enjeux pour vous permettre de mieux les comprendre mais, surtout, de les intégrer à vos pratiques d'affaires.

Qu'est-ce que la diversité et l'inclusion?

L'inclusion au travail se traduit par un sentiment de reconnaissance et par une lutte contre la discrimination et le harcèlement. Les personnes incluses se sentent égales aux autres, valorisées et participent pleinement à leur milieu de travail, quelles que soient les diversités qui les caractérisent individuellement.

La diversité se traduit entre autres par :

- L'identité de genre;
- L'orientation sexuelle;
- Le handicap;
- L'état de santé;
- L'origine ethnoculturelle;
- Les croyances religieuses;
- L'appartenance aux minorités racisées;
- L'âge;
- etc.

Les enjeux de diversité et d'inclusion sont de plus en plus pris en compte dans les stratégies de développement durable ou de RSE. En effet, une démarche de développement durable en entreprise vise une performance non seulement financière, mais aussi sociale et environnementale. Ainsi, en intégrant des préoccupations telles que la diversité et l'inclusion dans la gestion de l'entreprise, on contribue à inclure les minorités et à lutter contre les préjugés et les discriminations. Ces retombées servent un objectif plus global de la stratégie RSE : instaurer des pratiques exemplaires pour améliorer la société.

Une stratégie axée sur la diversité et l'inclusion pour répondre aux enjeux de la main-d'œuvre

À l'heure où les entreprises ont de la difficulté à embaucher du personnel qualifié, une stratégie de développement durable ou de RSE qui intègre des préoccupations de diversité et d'inclusion peut attirer des talents parmi les personnes issues de la diversité. Les immigrants, par exemple, représenteront 80 % de la croissance démographique canadienne en 2032. Avoir une main-d'œuvre représentative de la clientèle est toujours un atout pour l'entreprise.

De plus, de nombreuses études ont démontré que les entreprises ayant une main-d'œuvre diversifiée se portent mieux financièrement que celles dont la main-d'œuvre est plus homogène. Cela peut s'expliquer par le fait que la multiplicité des profils et des cultures permet une amélioration de la créativité, de l'innovation, oblige à une meilleure communication et favorise la cohésion d'équipe.

Cependant, ces effets bénéfiques ne peuvent se réaliser que si l'accueil des employés issus de la diversité s'accompagne d'une forte volonté d'inclusion de la part de la direction, mais aussi de toute l'équipe. Gardons à l'esprit qu'un milieu diversifié mais non inclusif aura des effets contraires sur l'amélioration des pratiques, la fidélisation des employés et la bonne réputation de l'entreprise.

Comment aborder les enjeux de la diversité et d'inclusion dans son organisation ?

Pour commencer, il peut être intéressant de poser un regard critique sur la place qu'occupe la diversité au sein de votre organisation et de l'intégrer à la culture de l'entreprise, en concertation avec l'ensemble de l'équipe.

Dans un second temps, il faut prendre le temps d'analyser vos processus de recrutement, de développement des compétences et de fidélisation de la main-d'œuvre. Une stratégie de ressources humaines (RH) intégrée peut contribuer à éviter les problématiques de discrimination et permettre de capitaliser sur la richesse de la diversité à tous les niveaux. Cela s'accompagne de formations, notamment sur les préjugés inconscients encore très présents dans les milieux de travail. C'est pourquoi, on voit se développer la méthode de recrutement à l'aveugle (noms et prénoms cachés sur les CV) qui permet de juger les personnes uniquement sur leur expérience, leurs compétences et leur formation.

De nombreux dispositifs gouvernementaux et non gouvernementaux facilitent l'accès à l'emploi des personnes issues de la diversité, notamment, grâce à des subventions salariales : [personnes handicapées](#), [immigrants](#), [seniors](#). Il existe aussi de nombreux guides : [l'homophobie en milieu de travail](#), [relations interculturelles en PME](#), [employéE au féminin](#), ainsi qu'une [trousse d'outils](#) conçue par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion.

Enfin, on voit se développer, particulièrement en région, des organismes locaux qui ont pour missions d'accueillir et de faciliter l'intégration des nouveaux arrivants. Au Saguenay–Lac-Saint-Jean, par exemple, on retrouve l'organisme [Portes ouvertes sur le lac](#), les Carrefours jeunesse-emploi et le [Groupe Inclusia](#) pour ne nommer que ceux-là. Il existe aussi des structures qui aident les personnes éloignées du marché du travail, toujours pour le Saguenay–Lac-Saint-Jean, on peut compter sur le [SEMO 02](#), [Action Travail des Femmes](#), [Equitem](#), etc. Il est intéressant de prendre contact avec ces organisations pour leur faire part des profils recherchés par l'entreprise.

Tout au long du processus d'inclusion, l'entrepreneur doit veiller à mettre en place différents outils d'intégration et adapter ses pratiques pour assurer une parfaite équité dans le traitement des employés : guide d'accueil, équipement spécialisé, accessibilité aux locaux, etc. Des ateliers de travail en équipe, des animations interculturelles, des formations sur la diversité peuvent faciliter l'inclusion et permettre de lutter efficacement contre les discriminations et les préjugés.

De plus, il est judicieux pour l'entreprise de mettre en lien ses employés avec les structures d'accueil de la communauté, telles que les structures mentionnées ci-dessus, mais également, le tissu communautaire et les organismes locaux. Si votre territoire est dynamique et pro-actif dans l'intégration des personnes issues de la diversité, n'hésitez pas à le mentionner pendant l'étape de recrutement. En effet, après les heures de travail, l'enjeu principal reste l'intégration de ces nouveaux employés au sein de leur communauté locale. Ceci a été souligné dans [un rapport de recherche](#) concernant les travailleurs et travailleuses issus de l'immigration au Saguenay—Lac-Saint-Jean :

« L'importance de sensibiliser l'ensemble de la population du Saguenay–Lac-Saint-Jean à la diversité culturelle et à l'inclusion est un enjeu que toutes et tous [participants à l'enquête] reconnaissent. » p.29 du rapport.

Conclusion

La diversité et l'inclusion sont des processus qui demandent de l'engagement, de la réflexion ainsi qu'un travail d'adaptation, car il s'agit d'implanter des changements culturels dans votre organisation.

Pour autant, l'inclusion de personnes issues de la diversité dans les équipes, les conseils d'administration et la direction contribuent fortement à améliorer son positionnement comme un employé attractif. Mais surtout, cela contribue à une ouverture d'esprit de l'entreprise, à un enrichissement par la différence et donc à une amélioration de la productivité et de la mobilisation du personnel. Bref, la diversité et l'inclusion sont des enjeux de plus en plus incontournables à toute stratégie organisationnelle de développement durable.