

Éclairer les possibilités d'équité en milieu de travail

Outils de RH à l'intention des employeurs de l'électricité et des énergies renouvelables de l'Alberta



Comment puis-je assurer une gestion plus inclusive?

Les employés relevant de gestionnaires inclusifs sont 1,3 fois plus susceptibles de croire qu'ils sont en bonne position pour exploiter tout leur potentiel novateur. De plus, les gens qui se sentent à l'aise « d'être eux-mêmes » au travail sont 42 % moins enclins à affirmer qu'ils ont l'intention de quitter leur emploi au cours de la prochaine année.

Si...	Alors...
Quelqu'un est interrompu	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Intervenez calmement : « Juste un moment Fred, Marie n'avait pas fini de parler »<input type="checkbox"/> Mettez en œuvre et faites respecter une règle selon laquelle « aucune interruption » ne sera tolérée
Quelqu'un fait un commentaire déplacé ou une blague de mauvais goût lors d'une réunion	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Contestez l'observation : « Que vouliez-vous dire par là? » ou « Sur quoi basez vous cela? »<input type="checkbox"/> Donnez des indications contraires : « J'ai lu une étude récemment qui démontrait clairement que cela est faux... »<input type="checkbox"/> Rappelez à tous qu'une approche prônant l'équité est de mise : « Nous n'évaluons pas les gens en nous basant sur leurs traits personnels »<input type="checkbox"/> Dénoncez les propos : « Ce commentaire était insultant » ou « Ces propos me mettent mal à l'aise »
Vous constatez que ce ne sont pas tous les membres de l'équipe qui pourront se rendre à l'activité sociale organisée périodiquement	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Changez le format de l'activité pour qu'elle soit accessible à l'équipe, notamment en la déplaçant à l'heure du midi afin qu'il soit plus simple pour ceux ayant des responsabilités d'aidant naturel ou autre de participer

<p>Certains membres de l'équipe n'expriment pas leurs points de vue et opinions</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Créez un climat de confiance pour proposer de nouvelles idées, et testez différentes approches <input type="checkbox"/> Soyez disposé à recevoir de l'apport dans différents formats (p. ex. par courriel ou en personne) <input type="checkbox"/> Accordez le mérite à l'équipe pour les succès engendrés par les suggestions reçues
<p>Vous faites face à de la résistance sur le plan de la DEI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Partagez vos propres expériences pour expliquer l'importance de la DEI <input type="checkbox"/> Désignez un espace qui sera réservé aux conversations difficiles
<p>Vous souhaitez que les employés se sentent compris et dignes de confiance</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Habilitiez les membres de l'équipe à prendre des décisions <input type="checkbox"/> Suivez les conseils reçus et mettez-les en œuvre
<p>Vous voulez créer un environnement d'amélioration constante et d'apprentissage continu</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Donnez régulièrement de la rétroaction constructive et encouragez les autres à faire de même



Pour en savoir plus, visiter rhelectricite.ca

Financé par :

