

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



Par où devrions-nous commencer?

Utilisez ces pratiques courantes de DEI comme guide, en les adaptant à votre contexte.

Diversité	Équité	Inclusion
Jusqu'à présent, nous avons...		
<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Respecté les lois régissant l'emploi en matière d'équité et de droits de la personne<input type="checkbox"/> Misé surtout sur les « chiffres » et une représentation accrue<input type="checkbox"/> Mis en place une politique contre le harcèlement et la discrimination, et encouragé son application	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Testé plusieurs initiatives, mais pas de façon stratégique ou intégrée<input type="checkbox"/> Compris que des obstacles subtils peuvent surgir, mais il n'y a pas d'approche coordonnée<input type="checkbox"/> Classé la DEI essentiellement comme une responsabilité des RH ou de l'administration centrale	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Adopté une approche intégrée pour la DEI<input type="checkbox"/> Intégré la DEI à la culture organisationnelle<input type="checkbox"/> Fixé les cadres de responsabilisation internes<input type="checkbox"/> Mis sur pied et harmonisé les initiatives de diversité des fournisseurs et partenaires<input type="checkbox"/> Mobilisé les modèles à suivre
Ensuite, nous devrions...		
<ul style="list-style-type: none">→ Définir le « pourquoi » pour la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) dans notre organisation→ Créer une vision→ Évaluer la situation actuelle→ Aboutir à de premiers résultats	<ul style="list-style-type: none">→ Mettre l'accent sur des pratiques éprouvées→ Formaliser pour accorder la priorité→ Appliquer systématiquement une optique de DEI	<ul style="list-style-type: none">→ Adopter l'inclusion comme pratique courante au sein de la culture d'entreprise→ Suivre les progrès pour garder le cap

- Prendre l'habitude de remettre en question « la façon de faire qu'on applique depuis toujours » et déterminer qui est/n'est pas inclus
- Aider les cadres supérieurs à demeurer informés, et à communiquer et défendre leur vision
- Intégrer la DEI à l'ensemble de l'entreprise

- Cultiver des partenariats à forte incidence avec la communauté, les organisations d'enseignement et les collectifs au service des groupes sous-représentés
- Communiquer les réussites souvent et à grande échelle tout au long de votre parcours

Pour les façons de faire, voir...

Vidéos

• Éclairer les possibilités :
le dossier d'analyse

• Éclairer les possibilités :
éliminer les obstacles

• Éclairer les possibilités :
l'inclusion au quotidien

Outils

- Établir votre argumentaire
- Choisir des partenariats pour appuyer la DEI
- Conseils d'embauche inclusifs pour les cadres

- Intégration inclusive
- Stratégies de développement équitables
- Soutien au développement inclusif

- Récit personnel : un outil d'une grande incidence pour stimuler le changement
- Recueillir des données et suivre les progrès
- Gestion inclusive
- Collaboration inclusive
- Conseils inclusifs pour les professionnels des RH
- Dénoncer les préjugés

Formation supplémentaire

• Les préjugés inconscients

• Les obstacles systémiques

• Les talents de groupes sous représentés

Pour en savoir plus, visiter rhelectricite.ca

Financé par :

 Canada

 Alberta

 electricity
HUMAN RESOURCES CANADA