

Rétention

Participation des membres du personnel

J'ai sondé les membres du personnel pour comprendre ce qui contribue à favoriser un milieu de travail inclusif, diversifié, équitable et accessible, et les éléments qui pourraient y faire obstacle.

* Cette démarche peut prendre la forme d'un sondage sur la participation des employés, de réunions informelles ou de séances de discussion ouverte ou encore d'une évaluation des critères liés à l'IDEA de votre entreprise. La mise en place de plusieurs canaux de communication vous permettra de recueillir un maximum de commentaires.

Évaluations de rendement et rencontres individuelles

J'ai veillé à ce que les dirigeants de personnes rencontrent les employés de manière informelle (accompagnement ponctuel au besoin, contacts réguliers) et formelle (rencontres individuelles régulières et évaluations annuelles du rendement).

Plan

J'ai conçu un plan stratégique relatif aux critères liés à l'IDEA à partir des commentaires des employés.

J'y ai intégré des objectifs et des mesures.

J'ai abordé ce travail dans une perspective à long terme (n'essayez pas de tout faire en même temps). Un plan continu sur trois ans permet de mieux planifier ses efforts.

Énoncé d'engagement en faveur de l'IDEA

Est-ce que je dispose d'un énoncé écrit clair qui explique notre engagement en faveur de l'IDEA?

Si ce n'est pas le cas, j'en ai rédigé une et je l'ai ajoutée au manuel de l'employé, à l'intranet des employés, aux avis de poste vacant/annonces et au site Web de l'entreprise.

Accessibilité

J'ai évalué l'accessibilité des environnements bâtis du milieu de travail.

* Il est possible de le faire en partenariat avec la Fondation Rick Hansen par exemple.

J'ai évalué mon site Web et mes documents marketing en matière d'accessibilité.

* Vous pouvez le faire en partenariat avec un consultant en accessibilité (par exemple & Humanity).

J'ai passé en revue le processus actuel de candidature en ligne. J'ai demandé à un organisme de services d'emploi pour les personnes en situation de handicap de tester le processus.

Politiques et procédures

J'ai examiné les politiques et procédures existantes sous l'angle de l'IDEA et j'ai pris en compte les éléments suivants :

- ✓ Sont-elles rédigées de manière concise, claire et facile à comprendre?
- ✓ Respectent-elles les règles de l'écriture inclusive?
- ✓ Disposons-nous des politiques et procédures requises (en manque-t-il)?

Politique et procédure relatives aux mesures d'adaptation

J'ai veillé à la mise en place d'une politique et d'une procédure relatives aux mesures d'adaptation qui énoncent clairement les responsabilités de l'employeur, du gestionnaire et de l'employé.

Les politiques et les procédures doivent inclure des principes légaux importants tels que l'obligation de se renseigner, l'obligation légale de mettre en place des mesures d'adaptation et la contrainte excessive.

Valeurs

J'ai tenu compte des questions suivantes :

- ✓ Nos valeurs sont-elles pertinentes, cohérentes et en adéquation avec notre mission en tant qu'entreprise?
- ✓ Nos valeurs témoignent-elles de notre engagement en faveur de l'IDEA?
- ✓ Les membres du personnel et les dirigeants savent-ils concrétiser nos valeurs dans l'exercice de leurs fonctions?

Options de travail flexibles

- Dans la mesure du possible, je propose des options de travail flexibles.

* Exemples : pauses plus courtes et plus fréquentes, travail hybride/à distance, heures de début/fin décalées, congés pour rendez-vous (qui peuvent être rattrapés), etc.

Rémunération

- J'ai comparé les salaires dans mon secteur d'activité afin d'évaluer si la rémunération offerte est compétitive.
- J'ai analysé les salaires au sein de mon entreprise selon le genre et le groupe d'appartenance (si je dispose de ces données) et corrigé les inégalités le cas échéant.
- Je verse un salaire minimum vital aux employés payés à l'heure.

Avantages sociaux

- J'ai examiné l'offre actuelle d'avantages sociaux sous l'angle de l'IDEA.
- J'ai analysé quels groupes pourraient bénéficier d'un régime d'avantages sociaux différent ou plus avantageux.

* (p. ex. : femmes en ménopause : accès à l'hormonothérapie, counseling, congés pour les rendez-vous médicaux, etc.)

Formation au respect au travail

- J'ai offert une formation dans l'année qui permet d'aborder des exemples de comportements/actions qui favorisent un milieu de travail respectueux, inclusif, équitable et accessible, ou qui y nuisent.
- J'ai énoncé clairement les responsabilités des employés et des dirigeants.
- J'ai veillé à ce que la politique et le code de conduite sur le respect au travail soient conformes à l'engagement de l'entreprise en faveur de l'IDEA ainsi qu'à mes valeurs.

Signalement et réponse

- J’ai élaboré et mis en œuvre un cadre visant à répondre aux problèmes liés à l’IDEA qui ont une incidence sur l’expérience des employés et la culture de l’entreprise (microagressions, harcèlement, discrimination, violence).
- J’ai veillé à ce que nous disposions de canaux officiels et informels pour communiquer les difficultés éprouvées.
- J’ai mis en place une procédure de signalement confidentielle.
- J’ai communiqué avec les dirigeants et les ressources humaines de sorte qu’ils sachent comment répondre aux problèmes (en temps opportun et de manière confidentielle).
- Dans le cas de membres du personnel qui signalent ou subissent des microagressions, du harcèlement, de la discrimination ou de la violence, j’ai veillé à ce que la dignité et le respect soient une priorité (ils ne doivent en aucun cas subir de conséquences négatives liées au processus de signalement).

Santé et sécurité psychologiques

Je m’efforce activement de promouvoir la santé et la sécurité psychologiques au sein de mon entreprise grâce aux mesures suivantes :

- Passer en revue la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.
- Mettre en œuvre des éléments de la Norme dans le cadre de l’amorce de mon plan continu sur trois ans en matière d’IDEA.
- Offrir aux dirigeants une formation portant sur la santé et la sécurité psychologiques.
- Les responsabiliser en matière de promotion de la santé et de la sécurité psychologiques au sein de leurs équipes.
- Offrir au personnel une formation à la santé et à la sécurité psychologiques.

Apprentissage et perfectionnement en contexte (IDEA)

J'ai conçu et mis en œuvre un plan d'apprentissage lié à l'IDEA destiné au personnel et aux dirigeants dans le cadre du plan stratégique continu sur trois ans. Voici quelques sujets abordés :

- Préjugés inconscients
- Microagressions
- Acquisition de compétences de leadership inclusif
- Santé mentale, renforcement de la résilience, soutien aux employés aux prises avec des problèmes de santé mentale (pour les dirigeants)
- Santé et sécurité psychologiques
- Compétence interculturelle
- Culture autochtone/Vérité et réconciliation
- Alliance inclusive

Perfectionnement professionnel

J'ai offert des formations sur les compétences et des occasions de perfectionnement professionnel aux employés et aux dirigeants sur des sujets pertinents dans mon secteur d'activité.

J'ai proposé le remboursement des frais de scolarité dans le cadre du régime de récompenses/rémunération.

J'ai organisé des dîners-causeries sur divers sujets liés à mes valeurs (les tâches, les méthodes de travail, les communautés dans lesquelles vous travaillez/servez les clients et votre engagement en faveur de l'IDEA).

J'ai étudié différents cheminements professionnels avec les employés et les dirigeants et j'ai participé à leur développement.

Pratiques concernant les promotions

J'ai passé en revue les promotions des trois dernières années et j'ai observé les tendances :

- Quels employés obtiennent une promotion et lesquels n'en obtiennent pas?
- Examinez les taux de promotion par catégories de diversité (genre, origine ethnique, etc.) si vous disposez de ces données.
- Analysez le nombre de promotions (certains groupes de personnes en obtiennent-ils plus rapidement que d'autres?).

J'ai structuré les pratiques et les processus relatifs aux promotions.

J'ai eu recours à des outils qui permettent d'atténuer les préjugés inconscients dans la prise de décision en matière de promotion.



Activités sociales et de consolidation d'équipe

J'ai vérifié que les lieux choisis pour les activités étaient accessibles (aux personnes en situation de handicap et en transport en commun).

J'ai planifié des activités qui sont inclusives et dont personne n'est exclu en raison du coût ou de sa capacité physique.

J'ai proposé aux employés et aux équipes différentes activités d'échange au cours de l'année.

J'ai demandé aux employés de proposer des idées et de participer à la phase de planification.

Il était bien entendu que la participation était volontaire et non obligatoire. Points à retenir :

- Certains employés présentent peut-être des troubles de l'alimentation ou liés à la consommation de substances qui pourraient les empêcher de participer à un repas-partage ou à un 5 à 7 après le travail.
- Certains employés se désistent des activités organisées en dehors des heures de travail en raison de responsabilités familiales ou de troubles anxieux.

