

A portrait of Carolyn Levy, a woman with blonde hair, smiling. She is wearing a pink top. The background is a soft-focus indoor setting with green plants.

carolyn levy

Présidente, Technologies  
et Chef de la diversité,  
Randstad Canada

# pourquoi votre organisation échoue en matière de DEI et ce que vous pouvez faire pour changer de cap



Pendant de nombreuses années, l'analyse de rentabilité de la DEI (diversité, équité et inclusion) s'est concentrée sur le résultat final : diversifier la main-d'œuvre, damer le pion aux organisations plus homogènes. La diversité est souvent considérée comme un problème à résoudre ou, pire encore, comme une case à cocher.

La réalité d'aujourd'hui exige une approche différente, qui commence par le courage et la conviction.

Les organisations qui réussissent dans ce domaine - en diversifiant leurs effectifs à tous les niveaux, tout en créant et en favorisant des cultures de respect, d'inclusion et d'appartenance - partagent trois éléments essentiels.

## le changement commence au sommet

Les dirigeants donnent le ton d'une organisation. Lorsque les dirigeants font preuve d'un véritable engagement envers la diversité et l'inclusion, les employés partagent leur engagement. Le conseil aux dirigeants est clair : soyez la voix la plus forte pour le changement que vous voulez voir dans votre organisation. Ce ne sera pas une tâche facile. Il faudra avoir des conversations franches et difficiles et revoir les processus et les procédures qui ont maintenu le statu quo tout en empêchant certains de progresser. Cependant, en exposant les obstacles, en déterminant comment les éliminer et en assumant votre rôle d'acteur du changement, vous encouragez votre équipe à vous accompagner dans cette mission.

Soyez prévenu : Les paroles des dirigeants doivent être suivies d'actions. L'absence de suivi aura des conséquences négatives.

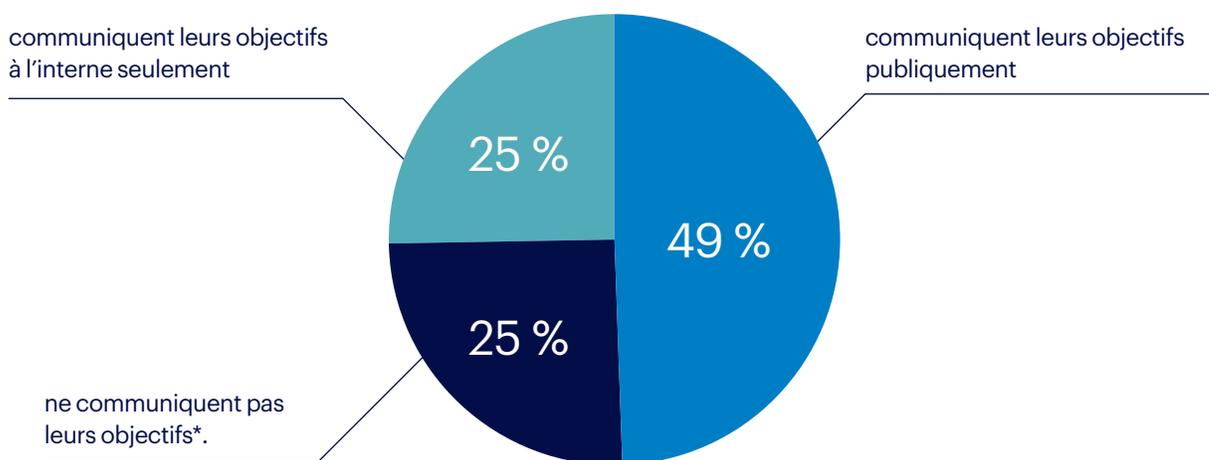
---

## plus qu'un vœu pieux : stratégie et responsabilité

La diversité et l'inclusion doivent être un objectif stratégique à long terme, qui nécessite de produire des données quantitatives, des indicateurs de performance et des rapports, comme pour tout autre objectif d'affaires. Les stratégies et les résultats doivent être communiqués de manière approfondie et réfléchie, tant à l'interne qu'à l'externe, à l'aide de critères de succès clairs. Certaines organisations rendent compte de leurs résultats chaque année, tandis que d'autres lient les incitations financières aux objectifs de diversité et d'inclusion afin de garantir l'engagement et la responsabilisation de tous les employés.

La mesure des progrès apporte une légitimité aux plates-formes de diversité et d'inclusion, car les objectifs sont étayés par des données réelles, ce qui permet aux organisations d'apporter des changements significatifs. Cette responsabilisation est essentielle. Malheureusement, de nombreuses organisations canadiennes ne sont pas à la hauteur.

Selon un récent sondage mené par Randstad par l'entremise d'Ipsos, 55 % des Canadiens ont affirmé que leur organisation avait des objectifs en matière de diversité et d'inclusion. Pourtant, la façon dont les entreprises communiquent ces objectifs est surprenante :



Il est assez consternant de voir que la moitié des entreprises ayant des objectifs de diversité et d'inclusion ne les communiquent pas à l'extérieur de l'entreprise ou ne les communiquent pas du tout. Dans le climat actuel, la diversité et l'inclusion ne doit pas être un secret d'État, surtout si l'on considère que 66 % des travailleurs canadiens considèrent la diversité et l'inclusion comme importantes lorsqu'ils cherchent un emploi. Ce chiffre s'élève à 70 % pour les travailleurs à temps plein et à 75 % pour les cadres\*.

## développer et promouvoir une formation significative sur la diversité et l'inclusion

Les organisations qui se transforment pour devenir plus inclusives reconnaissent la valeur de programmes de formation continus et à multiples facettes, mais de nombreux employeurs canadiens prennent du retard.

Lorsqu'on leur demande si leur lieu de travail offre des programmes de formation pour promouvoir l'inclusion, les travailleurs canadiens sont divisés. Moins de la moitié (43 %) des travailleurs canadiens confirment que leur employeur offre des programmes de formation. Seulement 29 % jugent la formation donnée par leur employeur efficace, tandis que 14 % prétendent que leur employeur offre de la formation mais qu'elle n'est pas efficace.

---

\*Données issues d'une enquête menée par Randstad avec Ipsos en avril-mai 2021.

Les véritables pratiques de diversité et d'inclusion encouragent l'apprentissage à partir des expériences et des réalités de chaque employé et des communautés au sein desquelles votre entreprise évolue. Définissez des programmes et des formations qui reflètent votre environnement social et démographique et soyez ouvert aux commentaires des employés. Tout cela contribuera à créer une culture de compréhension et d'appartenance.

## et ensuite?

Il n'existe pas de solution miracle en matière de diversité et d'inclusion. Un changement significatif exige un engagement inébranlable et une amélioration constante et continue. Chaque petit pas contribue à des changements d'ensemble, mais il peut être difficile de savoir quel pas prendre. La solution? Un partenaire d'affaires bien outillé pour vous guider.

Les spécialistes DEI de Randstad peuvent vous aider à chaque étape de votre parcours :

Nous pouvons vous aider à définir les objectifs de votre organisation en matière de DEI et à élaborer une stratégie globale.

- Nous vous expliquerons comment adapter votre stratégie RH en fonction de vos objectifs DEI.
- Nous vous donnerons des conseils s'appuyant sur les dernières tendances dans le monde du travail et qui influencent les stratégies DEI des employeurs.

Si vous êtes prêt à discuter de vos stratégies DEI avec un partenaire expert dans le domaine des RH et du recrutement, faites appel à nous.

**carolyn levy**

Présidente, Technologies et Chef  
de la diversité, Randstad Canada