

GESTION DE LA DIVERSITÉ ET INCLUSION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

INCLUSION DES PERSONNES LGBTQ+ EN MILIEU DE TRAVAIL

Services aux entreprises

Ministère de l'Emploi
et de la Solidarité sociale

RECRECITER • FORMER • MOBILISER

Le Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2023-2028 vise à répondre adéquatement et de manière concertée aux besoins des personnes LGBTQ+.

Malgré les progrès notables faits au Québec en matière d'inclusion, les personnes LGBTQ+ font encore face à la discrimination, au harcèlement et à des préjugés.

Développez un environnement inclusif au sein de votre entreprise

La mise en place de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines, comme l'adoption d'une politique de gestion de la diversité de la main-d'œuvre, assure la mise à profit des compétences de chaque individu dans un environnement équitable et ouvert à la différence.

La gestion de la diversité de la main-d'œuvre

L'inclusion consiste à mettre en place des actions, des mesures et des pratiques permettant à toute personne de développer un sentiment de sécurité et d'appartenance. Elle résulte d'un effort collectif continu pour créer un environnement sain où les différentes caractéristiques identitaires sont non seulement acceptées et respectées, mais également valorisées.

Adopter de bonnes pratiques en gestion de la diversité de la main-d'œuvre représente un levier important et apporte une multitude d'avantages comme :

- élargir l'accès aux talents;
- enrichir le capital humain;
- augmenter le potentiel de créativité et d'innovation;
- encourager le travail d'équipe;
- favoriser de meilleures relations de travail;
- améliorer la prise de décisions;
- promouvoir une communication interne efficace.



Plusieurs outils sont disponibles pour vous soutenir, n'hésitez pas à les consulter

- Gestion de la diversité et inclusion de la main-d'œuvre : [Boîtes outils RH](#)
- Mon organisation et la diversité : [Questionnaire d'auto-évaluation de l'entreprise par rapport à la gestion de la diversité](#)
- Consultez nos conseillères et conseillers aux entreprises en utilisant le localisateur de bureaux de Services Québec : Quebec.ca/bureaux-servicesquebec
- [Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2023-2028](#)

Intégrer le concept de diversité au sein de votre entreprise, c'est simple!
Voici, en guise d'aide-mémoire, quelques exemples de bonnes pratiques :

Planification stratégique

- Analyser l'effet de la diversité sur l'organisation et prévoir un budget spécifique pour soutenir des initiatives qui favoriseront la diversité en milieu de travail.

Structure organisationnelle

- Mettre en place une structure organisationnelle favorisant les échanges et la collaboration.
- Privilégier les objectifs collectifs plutôt que les objectifs individuels, qui risquent de créer davantage de compétition à l'interne.

Culture du leadership

- S'assurer d'avoir des leaders qui montrent l'exemple par des comportements respectueux, empathiques et inclusifs.
- Constituer un comité de direction lui-même diversifié.

Communication interne

- Élaborer une politique claire de gestion de la diversité en milieu de travail qui inclut toutes les catégories de travailleuses et travailleurs.
- Discuter avec les employés du respect, de l'inclusion et des avantages liés à une main-d'œuvre diversifiée.
- Sensibiliser le personnel aux biais inconscients et lui enseigner des méthodes pour les surmonter.

Communication externe

- Faire connaître la politique de gestion de la diversité de votre organisation à vos partenaires externes (clients, fournisseurs, etc.) et démontrer clairement à la communauté que votre entreprise accorde de l'importance à sa responsabilité sociale et qu'elle favorise la diversité.

Planification des besoins en matière de main-d'œuvre

- Élaborer une stratégie de planification qui tient compte des possibilités offertes par la diversité, en gardant à l'esprit les besoins futurs en matière de main-d'œuvre.

Planification de la relève

- S'assurer que le système de promotion à l'interne présente des critères objectifs et non discriminatoires et qu'il offre à toutes et à tous des chances égales.

Recrutement

- Mentionner clairement l'ouverture de votre entreprise à la diversité de la main-d'œuvre dans vos offres d'emploi lors de recrutements.
- Offrir à un nouvel employé du parrainage par un employé de l'organisation afin que son intégration dans les équipes se fasse avec succès.

Développement des compétences

- Former les gestionnaires et, éventuellement, les membres de votre conseil d'administration quant à l'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée.
- Adapter votre processus de gestion de la performance en fonction des particularités ou des capacités de chaque personne.

Fidélisation

- Inclure la reconnaissance des actions favorisant l'inclusion et la diversité dans les moyens adoptés par votre entreprise pour récompenser les employés.

Sondages opérationnels

- Mener régulièrement des sondages sur l'engagement et la satisfaction de votre personnel, en y incluant des questions spécifiques sur la diversité.