**Mon organisation et la diversité**

**Instructions**

Accordez un pointage à chaque énoncé du tableau ci-dessous.

**Échelle de mesure**

**1** = 1 point = Aucunement **2** = 2 points = Dans une faible mesure

**3** = 3 points = La plupart du temps **4** = 4 points = Totalement

**Analyse des résultats**

Additionnez les points pour obtenir un total sur 80 et **attribuez-vous une cote**.

• Une **cote 1** correspond à un total de 0 à 20 points et indique que votre organisation ne se préoccupe pas suffisamment de la diversité.

• Une **cote 2** correspond à un total de 21 à 40 points et indique que votre organisation se préoccupe moyennement de la diversité.

• Une **cote 3** correspond à un total de 41 à 60 points et indique que votre organisation se préoccupe suffisamment de la diversité.

• Une **cote 4** correspond à un total de 61 à 80 points et indique que votre organisation se préoccupe grandement de la diversité et en fait une priorité.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Stratégie, leadership et culture organisationnelle | 1  | 2 | 3 | 4 |
| 1. Nous reconnaissons les différences et les besoins individuels de chacun. L’importance de la gestion de la diversité est mise de l’avant.  | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2. Notre stratégie d’affaire tient compte de la diversité culturelle et nous y sommes engagés. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3. Nous faisons preuve d’équité et offrons à tous des chances égales.  | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4. Nos dirigeants et superviseurs voient le multiculturalisme dans leur équipe de travail comme un avantage et un atout pour la progression de notre organisation. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5. Nos dirigeants et superviseurs privilégient un milieu de travail inclusif avec des pratiques facilitant l’intégration des minorités visibles et des personnes immigrantes. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 6. Nos dirigeants et superviseurs sont outillés pour éliminer les obstacles à l’intégration de minorités visibles et de personnes immigrantes. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Processus de recrutement, de présélection et de sélection | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Nos affichages de postes présentent l’intérêt de notre organisation pour la diversité culturelle.  | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 8. Nos procédures, nos formulaires de demande d’emploi, la sélection des curriculum vitæ et nos entrevues respectent les exigences des chartes canadienne et québécoise des droits et libertés et ne contiennent aucune forme de discrimination. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 9. Avant l’entrevue de sélection, tous les candidats reçoivent de l’information à propos des critères de sélection : forme de l’entrevue, présence de tests psychométriques, compétences et habiletés recherchées, diplômes et expérience, etc. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 10. Nos entrevues sont adaptées à la dimension interculturelle.  | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 11. Les personnes responsables des entrevues s’assurent en tout temps d’éliminer les obstacles potentiels à l’embauche d’un candidat, comme les critères culturels, les préjugés, etc. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Compétences interculturelles | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Notre organisation est dotée d’un plan de développement des compétences interculturelles. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 13. Nous organisons des séances d’information, de sensibilisation et de formation pour les superviseurs et l’ensemble des employés, afin de mieux connaître, démystifier et gérer la diversité interculturelle. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 14. Nous nous sommes dotés d’un savoir-faire en matière de résolution des conflits dans un contexte interculturel. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Accueil, intégration et maintien en emploi | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. Pour optimiser l’intégration de nouveaux employés, les équipes qui les reçoivent adaptent le rythme de la formation à la tâche et reçoivent également une formation de sensibilisation à la diversité, à la communication efficace et à la prévention de la discrimination et du harcèlement. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 16. Des cours de français ou d’anglais sont offerts pour faciliter l’intégration et la communication. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 17. Nos dirigeants et superviseurs reçoivent une formation en leadership, en communication et en gestion de l’autorité en contexte de diversité. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 18. La rétroaction et les évaluations de rendement sont équitables et exemptes de critères culturels. De l’avancement est offert à tout le personnel de manière équitable. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 19. Nous avons à cœur l’établissement du sentiment d’appartenance et de la cohésion d’équipe. Nous organisons des activités culturelles de rencontre et de partage (repas « potluck », 5 à 7, activités de consolidation d’équipe, etc.). | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 20. Nos dirigeants et superviseurs sont formés et comprennent la notion d’accommodement raisonnable, tiennent compte des mesures d’accommodement demandées et sont aptes à démontrer efficacement les limites de l’obligation d’accommodement. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Sous-total | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| Total | /80, soit une **cote de** \_\_\_ |

Notez ce qui justifie la cote que vous avez obtenue en vous appuyant sur des éléments factuels et en considérant que

• une cote de 1 ou 2 indique plusieurs points à améliorer quant à vos approches ou à leur déploiement;

• une cote de 3 ou 4 indique plusieurs points forts quant à vos approches ou à leur déploiement.

Vous pouvez discuter de ce résultat avec vos collègues et échanger sur les améliorations potentielles à apporter quant à la gestion de la diversité culturelle.

|  |
| --- |
| **Cote** \_\_\_\_ |
| Les forces de votre organisation | Ce que votre organisation doit améliorer |
| * -
* --
* -
* -
* -
* -
* -
* -
* -
 | * -
* -
* -
* -
* -
* -
* -
* -
* --
 |

Finalement, nous vous recommandons de procéder à nouveau à cette évaluation dans un an afin d’évaluer vos progrès en tant qu’organisation.