

Situez votre entreprise par rapport à la gestion de la diversité culturelle

Instructions relatives au diagnostic

Pour chacune des questions du questionnaire d'autoévaluation, accordez-vous une cote de rendement diversité.

Échelle utilisée

1 = Pas du tout

2 = Dans une faible mesure

3 = Dans une grande mesure

4 = Totalement

- Une cote de 1 ou 2 indique plusieurs points à améliorer quant aux approches ou à leur déploiement.
- Une cote de 3 ou 4 indique plusieurs points forts quant aux approches ou à leur déploiement.

Afin de pouvoir échanger sur le sujet avec vos collègues, prenez des notes sur ce qui justifie votre cote. Appuyez-vous sur des données factuelles.

Analyse des résultats

Une fois le questionnaire rempli, compilez chacune des sections et additionnez pour obtenir le total sur 20 points.

- Une note de 5 à 10 indique une approche et un déploiement insuffisants.
- Une note de 10 à 15 indique une approche et un déploiement satisfaisants.
- Une note de 15 à 20 indique une approche et un déploiement excellents.

Vous pouvez également vous réévaluer de 6 à 12 mois plus tard, en vue de prendre la mesure des progrès accomplis.

Le DIVERSImètre Stratégie et leadership

Notre entreprise reconnaît les différences et les besoins individuels.	1	2	3	4
Notre entreprise s'est donné une stratégie d'affaires qui incorpore la diversité culturelle à laquelle s'engage pleinement la direction.	1	2	3	4
Notre entreprise a mis au point des pratiques favorables à l'intégration des minorités visibles, des immigrants et des immigrantes.	1	2	3	4
Notre entreprise se soucie du respect du droit à l'égalité et de l'équité.	1	2	3	4
Notre entreprise offre à toute personne des chances égales, fondées sur le mérite et les compétences.	1	2	3	4
Total				/20

Culture organisationnelle

Nos gestionnaires sont à l'aise au sujet de la présence des minorités visibles, des immigrants et des immigrantes au sein de leurs équipes de travail.	1	2	3	4
Nos gestionnaires voient la présence des minorités visibles, des immigrants et des immigrantes comme un atout à la progression de l'entreprise.	1	2	3	4
Nos gestionnaires croient que la diversité culturelle donne un avantage concurrentiel et augmente la productivité.	1	2	3	4
Nos gestionnaires sont favorables à ce que l'entreprise constitue un effectif représentatif de la diversité du marché de l'emploi.	1	2	3	4
Nos gestionnaires privilégient un milieu de travail inclusif où il est important de repérer et d'éliminer les obstacles à l'intégration des minorités visibles, des immigrants et des immigrantes.	1	2	3	4
Total				/20

Compétences interculturelles

L'entreprise s'est intéressée à faire preuve d'une meilleure compréhension de la gestion de la diversité et des différences.	1	2	3	4
L'entreprise s'est intéressée à intégrer des compétences interculturelles parmi les compétences de base essentielles à l'atteinte de ses objectifs d'affaires.	1	2	3	4
L'entreprise a préparé un plan de développement des compétences interculturelles.	1	2	3	4
L'entreprise organise des séances d'information, de sensibilisation, de formation sur mesure pour les cadres et l'ensemble du personnel, afin de mieux connaître, démystifier et gérer la diversité interculturelle.	1	2	3	4
L'entreprise s'est donné un savoir-faire en matière de résolution des conflits dans un contexte interculturel.	1	2	3	4
Total				/20

Processus de recrutement, de présélection et de sélection

L'affichage des postes cible les lieux fréquentés par les immigrants, les immigrantes et les minorités visibles, de même que les médias qui les rejoignent.	1	2	3	4
L'affichage des postes fait référence à l'intérêt que l'entreprise porte à la diversité culturelle (inscription du principe d'égalité d'accès à l'emploi, images qui représentent la diversité, etc.).	1	2	3	4
Les formulaires de demande d'emploi, le triage des curriculum vitæ, les entrevues et la procédure de présélection respectent les exigences des chartes canadienne et québécoise des droits et libertés. Ils sont exempts de discrimination.	1	2	3	4
Avant l'entrevue, les candidats et les candidates reçoivent de l'information à propos du mode de sélection : forme d'entrevue, utilisation du test psychométrique, culture d'entreprise, compétences spécifiques recherchées, traitement des équivalences de diplômes et de l'expérience canadienne ou québécoise, etc.	1	2	3	4
L'entreprise s'assure d'enlever les obstacles à l'embauche (surtout au moment des entrevues), tels que les biais culturels, les préjugés, les idées préconçues, la grille de sélection et les tests ou examens de sélection qui ne sont pas adaptés à la dimension interculturelle.	1	2	3	4
Total				/20

Accueil et intégration en emploi

Toutes les personnes nouvellement employées bénéficient d'un programme d'accueil et d'orientation qui met en évidence l'importance accordée à la gestion de la diversité.	1	2	3	4
L'entreprise conçoit que le rythme d'intégration des immigrants, des immigrantes et des minorités visibles est différent de celui du personnel appartenant au groupe majoritaire et est d'avis qu'elle ne peut présumer que cette intégration se fasse immédiatement.	1	2	3	4
Pour que l'intégration soit optimale, les équipes qui reçoivent les personnes nouvellement employées non seulement sont soutenues pour faciliter et adapter la formation à la tâche, mais également reçoivent une formation de sensibilisation à la diversité, à la communication efficace, à la prévention de la discrimination et du harcèlement.	1	2	3	4
L'entreprise rend disponibles des cours de français (ou, dans certains cas, des cours d'anglais) pour faciliter l'intégration et les communications.	1	2	3	4
L'entreprise s'est donné un programme de soutien ou de mentorat pour aider les membres du personnel à progresser dans leur processus de développement des compétences.	1	2	3	4
Total				/20

Maintien en emploi

Tous les gestionnaires et superviseurs reçoivent une formation en leadership, en communication et dans la manière d'exercer l'autorité adaptée au contexte de la diversité.	1	2	3	4
Tout le personnel bénéficie d'une supervision régulière et d'une rétroaction constructive continue, et reçoit annuellement une évaluation du rendement. Les évaluations sont équitables et exemptes de biais culturels.	1	2	3	4
L'entreprise a incorporé la dimension de la diversité dans son approche de promotion. De l'avancement est offert à tout le personnel de manière équitable.	1	2	3	4
L'entreprise favorise l'accroissement du sentiment d'appartenance, notamment en organisant des activités culturelles de rencontre et de partage.	1	2	3	4
Les gestionnaires sont formés à la notion d'accommodement raisonnable, en comprennent l'étendue, se questionnent sur le droit à l'égalité et à la non-discrimination, tiennent compte des mesures d'accommodement demandées et sont aptes à démontrer efficacement les limites de l'obligation d'accommodement.	1	2	3	4
Total				/20

Le contenu de cette fiche a été élaboré par:

Présenté par: