

**FAITS SAILLANTS DE L'ÉVÉNEMENT RH DU 19 JUIN 2024**

# Tour d'horizon sur l'Équité, la Diversité et l'Inclusion



**CAMO  
ROUTE**  
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE  
DE L'INDUSTRIE DU TRANSPORT ROUTIER

Développé avec:

**PROPULSION RH**  
FORMATIONS • E-LEARNING • SERVICES-CONSEILS

**Ce document comporte les faits saillants de l'Événement RH du 19 juin 2024.**

**Cette activité de concertation a permis aux entreprises présentes à l'événement d'échanger sur les bonnes pratiques en gestion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI).**

**Les faits saillants présentent un compte rendu de la conférence, de l'atelier de travail et du panel témoignages tenus lors de l'événement. Cette activité a été rendue possible grâce à la contribution financière de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).**



514-593-5811  
1 866 927 6883  
info@camo-route.com  
**camo-route.com**



#### Équipe de rédaction

**Propulsion RH**  
Marie-Laure Eude-Le Dorze  
Laurent Vorelli, CRHA

**Camo-Route**  
Mélanie Da Silva  
Carole Lafon  
Lydia Massimiani  
Stephanie Roy

**Conception graphique  
et mise en page**  
Maison 1608

**Date de parution**  
Septembre 2024

# Table des matières

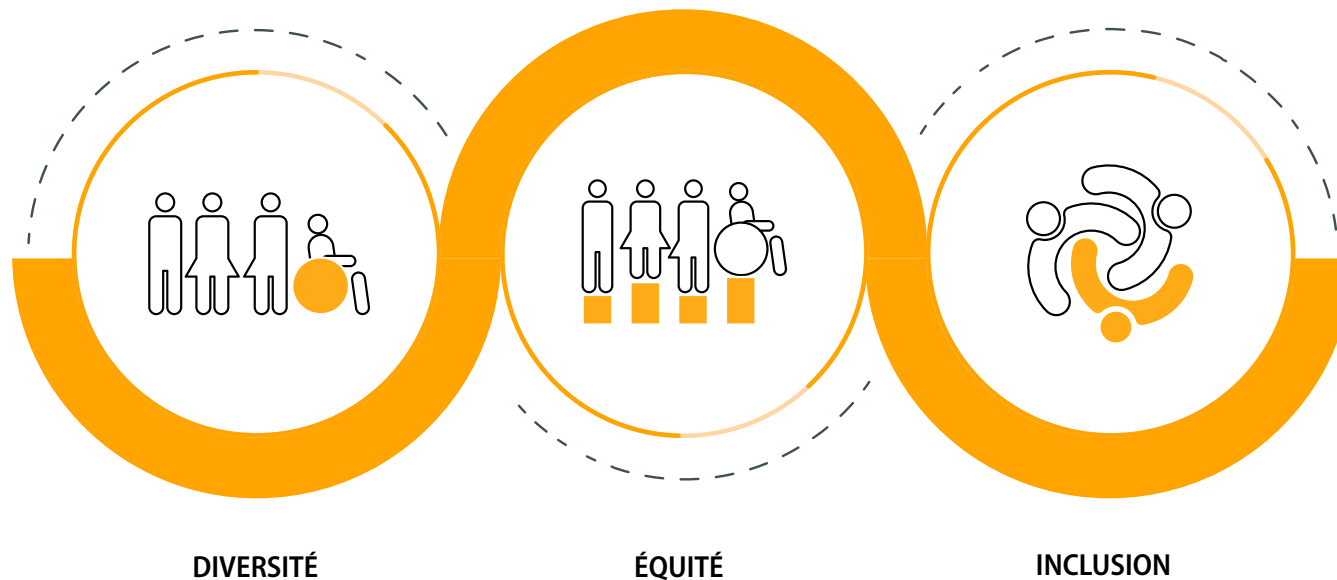
|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Équité, diversité et inclusion (EDI) .....                              | 4  |
| Avantages d'une équipe diversifiée .....                                | 5  |
| Conditions de succès de l'EDI .....                                     | 6  |
| Exemples d'approches à adopter pour un milieu de travail inclusif ..... | 7  |
| Pistes d'action pour une attraction et une intégration réussie .....    | 8  |
| Points de vigilance .....                                               | 9  |
| Panel témoignages .....                                                 | 10 |
| Conclusion et quelques ressources complémentaires .....                 | 11 |



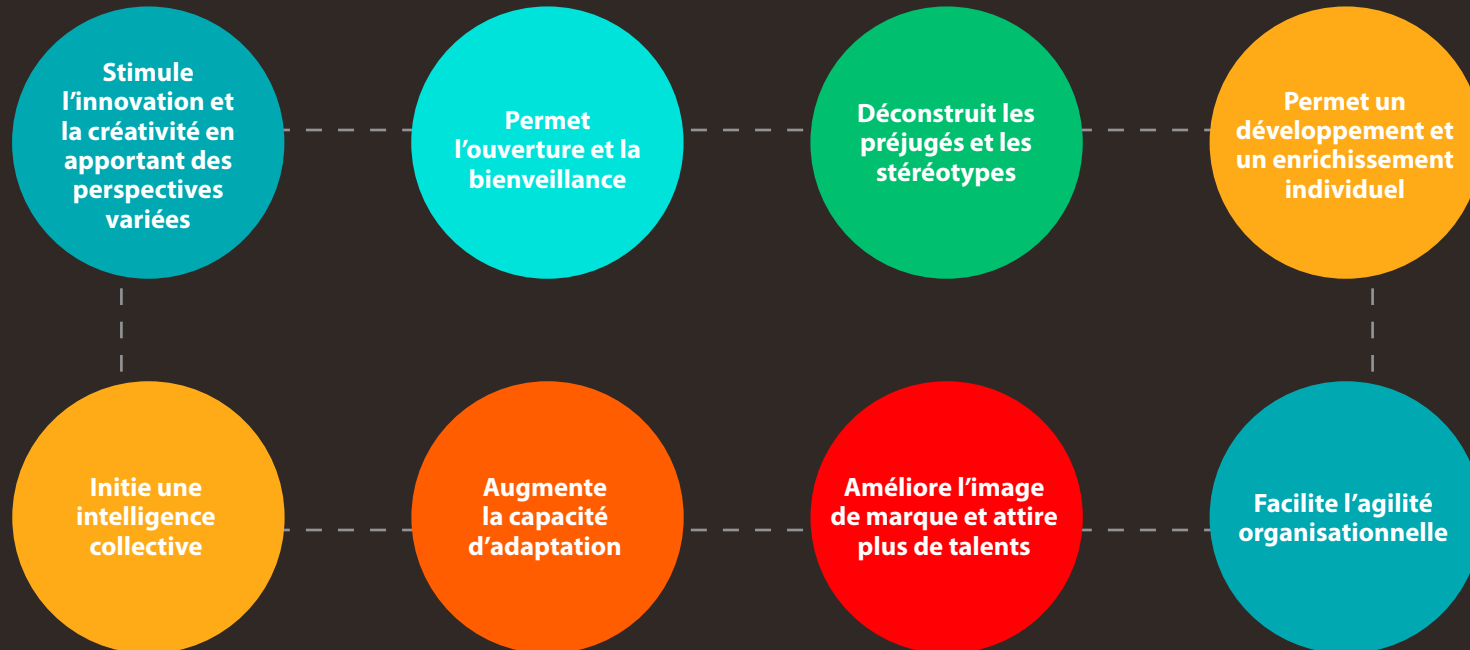
# Équité, diversité et inclusion (EDI)

L'équité, la diversité et l'inclusion (« EDI ») se définissent par la mise en œuvre de politiques et de pratiques de gestion des ressources humaines.

Elles s'inscrivent dans les principes d'égalité des chances et de traitement pour tous les travailleurs et travailleuses, visant à offrir à chacun et à chacune des opportunités d'emploi et de carrière en lien avec ses compétences et aspirations. L'EDI, en pratique, inclut l'accueil, l'intégration et la rétention de groupes sous-représentés dans l'industrie du transport routier.



# Avantages d'une équipe diversifiée

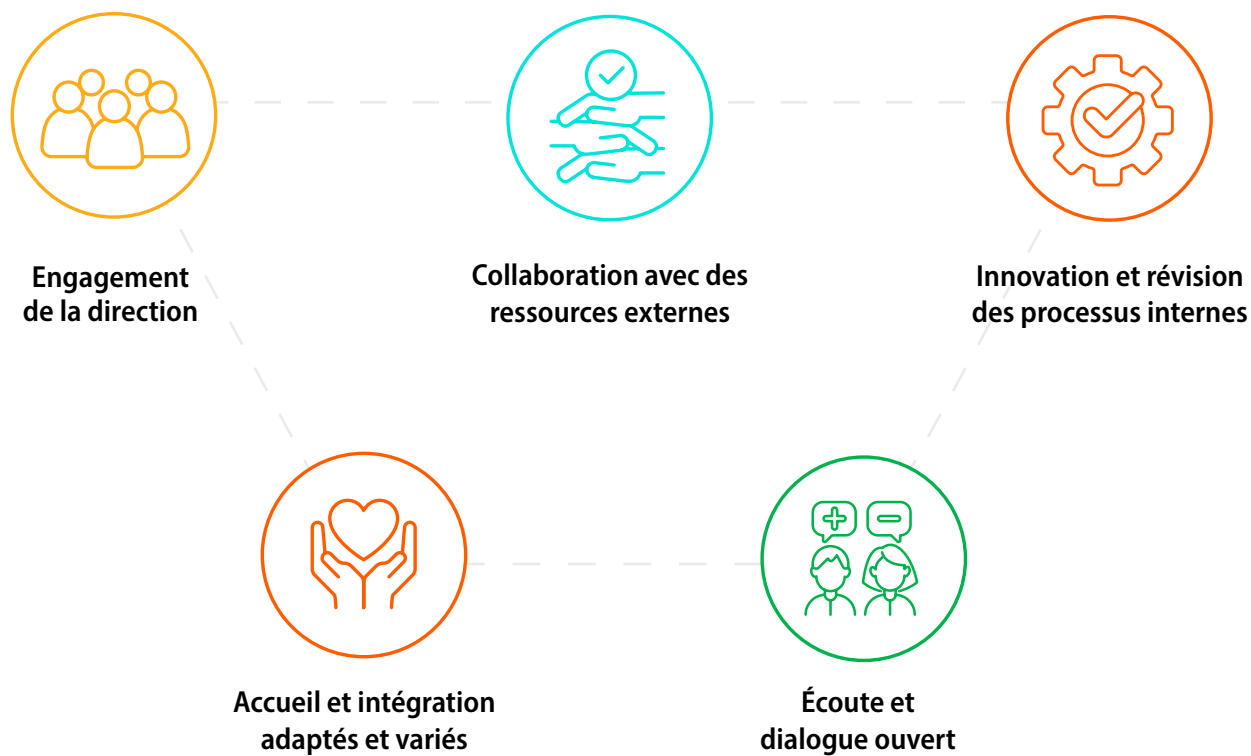


5

Faits  
saillants  
EDI



# Conditions de succès de l'EDI



# Exemples d'approches à adopter pour un milieu de travail inclusif

## 1. : Intégrer des objectifs EDI à sa planification stratégique

- S'assurer que les objectifs EDI identifiés soient alignés avec la mission et les valeurs de votre organisation
- Identifier des indicateurs de résultats quantifiables et qualifiables en lien avec l'EDI
- Communiquer les initiatives EDI auprès des employé(e)s

## 2. Développer un plan d'action EDI

- Procéder à l'autodiagnostic de l'EDI au sein de votre entreprise
- Créer un comité EDI ou groupe d'échange, composé d'employé(e)s diversifié(e)s
- Mettre en place des politiques et des procédures qui sensibilisent et préviennent la discrimination, l'intimidation et le harcèlement, sous toutes ses formes
- Diversifier les canaux de communication pour atteindre les bassins sous-représentés
- Mettre à jour les contenus des communications internes et externes pour qu'ils interpellent et concernent les bassins sous-représentés

## 3. Valoriser une communication ouverte et transparente

- Communiquer la diversité comme une valeur ajoutée pour l'entreprise
- Encourager une communication où les employé(e)s se sentent en sécurité pour exprimer leurs opinions, poser des questions et partager leurs expériences
- Être à l'écoute des besoins spécifiques des employé(e)s et y répondre positivement, de manière inclusive
- Développer une présence en ligne qui reflète l'engagement de l'entreprise envers la diversité
- Mettre en avant les initiatives et les réussites en matière de diversité dans la communication externe de l'entreprise

# Pistes d'action pour une attraction et une intégration réussie

## 1. Diversification des stratégies

- Examiner et ajuster les processus de recrutement pour minimiser les biais inconscients et garantir une évaluation juste et équitable des candidat(e)s
- Utiliser des plateformes comme Facebook, Twitter et des forums spécialisés pour atteindre des candidat(e)s diversifié(e)s qui sont actifs/ves en ligne
- Collaborer avec des associations professionnelles, des organismes d'employabilités, des groupes communautaires et des institutions éducatives qui soutiennent la diversité pour accéder à un groupe de talents variés
- Encourager les employé(e)s à référer des candidat(e)s diversifié(e)s
- Mettre en place des programmes où les employé(e)s actuel(le)s peuvent parrainer ou mentorer des candidat(e)s provenant de milieux diversifiés
- Sensibiliser et former les recruteurs/ses à la réduction de biais (ex. : les stéréotypes, les préjugés, etc.)
- Sensibiliser et former les gestionnaires à la gestion de la mixité
- Réviser les processus de développement de compétences et d'avancement professionnel afin qu'ils soient inclusifs et accessibles à tous les talents de votre entreprise

## 2. Préparation des équipes en place

- Offrir, au personnel, une formation sur les différents types de diversités
- Offrir de la formation en gestion de la diversité et en communication interculturelle
- Sensibiliser aux barrières linguistiques, aux différences culturelles ainsi qu'aux perspectives et expériences diverses
- Identifier un parrain ou une marraine pour chaque nouvel(le) employé(e), en particulier ceux issus de groupes sous-représentés pour les aider à s'adapter et à s'intégrer à l'organisation
- Faire un suivi individualisé avec les équipes en place
- Être équitable en tout temps

## 3. Accueil structuré

- Mettre à jour ou développer un plan d'accueil et d'intégration
- Présenter la culture de l'entreprise
- Organiser des rencontres de prise de contact avec les membres de l'équipe
- Informer sur les ressources internes et externes
- Rester à l'écoute des besoins de la nouvelle recrue

## 4. Rétroaction et ajustements continus

- Solliciter régulièrement des rétroactions sur l'expérience des nouveaux/lles employé(e)s
- Ajuster les programmes d'intégration, en fonction de la rétroaction reçue

## 5. Célébration de la diversité

- Organiser des événements et des activités qui célèbrent la diversité culturelle et individuelle au sein de l'organisation



# Points de vigilance

## Conformisme excessif

### Exemple :

*les personnes modifient leurs opinions ou leurs comportements pour correspondre aux normes populaires*

## Fragmentation de l'équipe

### Exemple :

*la diversité engendre des clans, car la majorité a un sentiment d'iniquité face aux nouvelles recrues*

## Manque de diversité de pensée

### Exemple :

*certaines idées ou sujets sont évités par peur de désaccords ou de controverses dans l'équipe*

## Hypersensibilité aux différences

### Exemple :

*un(e) employé(e) appartenant à un groupe sous-représenté confond une critique sur son travail avec de la discrimination*

## Accommodation à l'excès

### Exemple :

*un(e) employé(e) n'atteint pas ses échéances, plutôt que d'énoncer des attentes claires, le ou la gestionnaire continue de prolonger les délais*

## Trop de politiquement correct

### Exemple :

*l'entreprise impose des directives sur les mots à utiliser de peur d'offenser certains groupes même dans des contextes où leur utilisation pourrait être appropriée ou dénuée de malveillance*



# Panel témoignages

Dans le cadre du panel sur les pratiques EDI dans le secteur du transport, plusieurs points clés ont été discutés :

## Privilégier la proactivité

« Lorsque nous recrutons à l'international, le logement peut représenter un défi (...), nécessitant parfois l'hébergement temporaire des employés. (...) Nous avons donc choisi de nous entourer d'une firme experte pour gérer le processus de recrutement international et accueillir les travailleurs étrangers, en leur fournissant tout ce dont ils ont besoin pour intégrer le Québec. »

**Nicole Morneau,**  
Partenaire acquisition talents pour **le Groupe Morneau**

## Réduire les défis liés à la diversité linguistique et culturelle

« La langue et les attentes spécifiques des clients sont des défis importants. Le Groupe Nadeau a mis en place un programme de francisation pour accueillir efficacement du personnel recruté à l'étranger. (...) Les fêtes des différents pays et cultures sont également célébrées et des gestionnaires ont appris à parler une autre langue juste par envie et non par obligation. »

**Dominique Lamothe,**  
Directrice des ressources humaines pour **le Groupe Nadeau**

## Gestion des résistances

« Il est parfois nécessaire de désamorcer des résistances, tant internes qu'externes, envers l'intégration de personnes issues de groupes sous-représentés, ce qui peut en perturber certains. (...) Offrir une formation en gestion de la mixité au personnel a été une stratégie gagnante. »

**Patrick Blanchette,**  
Directeur du **Centre de formation du transport routier de Saint-Jérôme (CFTR)**

## Initiatives en stratégies d'attraction

« Les entreprises doivent prendre des initiatives pour attirer la relève, car celle-ci ne viendra pas spontanément. (...) nous avons favorisé l'intégration des femmes en organisant une cohorte de formation au DEP transport par camion, exclusivement féminine. (...) Nous effectuons également une veille sur les médias sociaux pour être à jour sur les besoins et le degré de satisfaction de personnes exerçant les métiers du secteur. »

**Isabelle Fournier,**  
Experte en recrutement et rétention de personnel pour **Contrans**

10

Faits  
saillants  
EDI

## Conclusion

**L'EDI permet de renforcer la réputation et l'attractivité de l'entreprise.**

**Cette approche devient un levier nécessaire et bénéfique pour faire face aux enjeux de main-d'œuvre, permettant à l'entreprise d'élargir son bassin de talents et de tirer parti des atouts d'un personnel diversifié. En mettant en place ces actions, votre organisation peut créer un milieu de travail où chaque individu se sent non seulement accepté, mais également valorisé pour sa contribution.**

**En adoptant une approche proactive et en investissant dans des partenariats et des solutions innovantes, les organisations seront en mesure d'atténuer les défis d'une main-d'œuvre diversifiée.**



### Quelques ressources complémentaires

[Services Québec](#)

[Répertoire des organismes spécialisés en employabilité](#)

[Collectif des entreprises d'insertion du Québec](#)

[Roseph \(Regroupement d'Organismes Spécialisés pour personnes handicapées\)](#)

[Groupe d'Expertise pour le Développement des Cités Interculturelles au Québec \(GEDCIQ\)](#)

[Association Québécoise de Défense des droits des Personnes Retraitées et Préretraitées](#)

[Montréal International](#)

[Québec International](#)

[Société de développement économique de Drummondville](#)

### Les différents comités consultatifs :

[Comité consultatif Femmes](#)

[Comité consultatif Jeunes](#)

[Comité consultatif Personnes handicapées](#)

[Comité consultatif Personnes immigrantes](#)

[Comité consultatif 45 ans et plus](#)

[Comité consultatif Clientèle judiciairisée adulte](#)

[Comité consultatif des Premières Nations et des Inuit relatif au marché du travail](#)

[Comité consultatif des Québécoises et des Québécois d'expression anglaise](#)

[Conseil du statut de la femme](#)

