

#ANotreTravail

Égalité des genres

Diversité

Inclusion

Instructions (1)

- Ouvrez le fichier pdf dans Adobe Acrobat.
- Pour afficher une carte à la fois et permettre la navigation entre les cartes, sélectionnez Affichage, puis Mode plein écran dans le menu principal d'Adobe Acrobat.
- Ceci est un échantillon de 5 cartes de discussion. Pour plus d'informations sur nos jeux de cartes (disponibles en plusieurs langues), veuillez visiter le site www.atourworkplace.com (en anglais).

Instructions (2)

- Travaillez en groupes de 3 à 5 personnes.
- Choisissez qui animera la discussion.
L'animation peut être assurée par la même personne durant tout le jeu ou à tour de rôle dans le groupe.
- L'animateur ou l'animatrice choisit une carte et lit l'affirmation en entête.
- Faites un tour de table où chaque membre du groupe réagit à cette affirmation, sachant qu'il est permis de passer son tour.
- Vous êtes libre ensuite d'engager une discussion sur ce qui a été dit mais veillez à ce qu'elle soit brève.
- Lisez le reste du texte.
- Discutez des questions posées à la fin.
- Restez dans le cadre de la vie professionnelle et de votre lieu de travail. Évitez les exemples tirés de votre vie privée ou de celle d'autres personnes.
- Il est de la responsabilité du groupe de veiller à ce que tout le monde puisse s'exprimer.
- C'est l'animateur ou l'animatrice qui décide de passer à la carte suivante.

Quand la prochaine génération commencera à travailler, la question de l'égalité des genres et de la diversité sera résolue.

Comparés aux jeunes des générations précédentes, les jeunes d'aujourd'hui sont beaucoup plus au fait des questions d'égalité des genres et de diversité, par exemple en ce qui concerne l'origine ethnique et l'orientation sexuelle. Mais cela ne garantit pas l'égalité des genres et la diversité sur le lieu de travail à l'avenir. Les jeunes s'imprègnent de la culture du lieu de travail dans lequel ils et elles commencent à travailler. À moins qu'une culture de l'égalité des genres et de la diversité ne soit déjà en place, il existe un risque de les voir adopter la culture existante plutôt que d'être une force de changement. Ou de les voir quitter l'organisation si la culture ne correspond pas à leurs valeurs et attentes.

- Faisons-nous prendre un risque à notre organisation en ne travaillant pas en faveur de l'égalité des genres et de la diversité ? Considérez la question d'un point de vue à la fois opérationnel et interne.

Les groupes mixtes fonctionnent mieux.

Oui, la recherche montre que dans des groupes où la répartition des genres est plus équilibrée, l'impact est positif en termes de processus collectifs et d'interactions, avec pour résultat de meilleures performances. Dans de nombreux lieux de travail, on a également constaté un impact positif sur le climat de travail, l'efficacité et la qualité du travail. Ces effets ont été documentés à la fois lors de l'entrée de femmes dans des groupes à prédominance masculine et de l'entrée d'hommes dans des groupes à prédominance féminine.

- Où en sommes-nous en termes de mixité sur notre lieu de travail ? Avons-nous beaucoup de groupes mixtes, ou sont-ils plutôt à prédominance féminine ou masculine ?
- Quels sont les effets de cette situation ?
- Y a-t-il quelque chose que nous devrions changer ?

Nous recrutons uniquement au mérite.

Ce n'est pas sûr. La recherche montre que le recrutement suit souvent d'anciens modèles. Nous avons tendance à recruter dans nos réseaux et il n'est pas rare que nous embauchions des personnes qui sont des copies de celles que nous employons déjà. Inconsciemment. En choisissant le connu plutôt que l'inconnu, nous pensons minimiser les risques. Mais qu'est-ce que cela implique pour notre organisation en termes de risques à long terme ?

Les compétences requises pour un poste sont des connaissances, une formation et de l'expérience mais ce peut être aussi d'être un élément moteur, d'être communicatif, capable de tisser des réseaux ou d'avoir des qualités de leader. C'est souvent un avantage d'intégrer de nouvelles recrues qui apportent des connaissances et points de vue qui manquent à l'organisation.

- Comment recrutons-nous ? Recrutons-nous comme nous l'avons toujours fait ?
- Quelles sont les « compétences requises » dans notre groupe ?
- Nous efforçons-nous d'acquérir des expériences et points de vue nouveaux ou complémentaires lorsque nous recrutons ?

Chez nous, la voix de chaque personne est entendue.

Pour valoriser les compétences et les idées des personnes, la condition préalable est de les écouter. C'est également important pour les amener à s'impliquer et à s'engager. Nous avons tous et toutes la responsabilité de nous impliquer et de participer au collectif. Mais nous devons également veiller à ce que les autres soient à même et aient envie de participer. Nous devons nous écouter activement entre nous et nous assurer d'un climat de travail sécurisé dans lequel chaque personne ose partager ses réflexions et ses points de vue.

- Quelle est la situation sur notre lieu de travail ? Certaines personnes sont-elles plus écoutées et respectées que d'autres ? Le cas échéant, est-ce en lien avec l'ancienneté dans l'organisation, la fonction, le genre ou l'âge que l'on a ?
- Y a-t-il des sujets ou questions qui reçoivent toujours plus d'attention que d'autres ? Quels sont ceux qui reçoivent beaucoup d'attention ? Ceux qui en reçoivent moins ? Quelles en sont les conséquences ?
- Dans quelle mesure nous sentons-nous en confiance dans notre milieu de travail ? Peut-on partager de nouvelles idées et réflexions sans, par exemple, que les autres nous trouvent ridicules ?

Il y a des styles de management masculins et d'autres féminins.

La recherche montre que le genre n'impacte pas les caractéristiques ou l'adéquation de la personne dirigeante. À l'exception d'un point : les hommes sont davantage enclins à prendre des risques. En revanche, les caractéristiques du lieu de travail ont un impact important. Des comparaisons entre des lieux de travail du secteur public, à prédominance masculine et féminine, montrent que dans des lieux de travail plutôt féminins, les responsables ont tendance à avoir plus de personnel, moins de ressources financières et moins accès à un support administratif. De plus, le personnel y a de moins bonnes perspectives d'évolution professionnelle. Il s'agit de missions d'encadrement plus difficiles, avec des conditions plus compliquées, quel que soit le genre de la personne dirigeante.

La recherche montre également que les femmes et les hommes qui occupent des postes de direction dans la même organisation tendent à se comporter de la même façon dans des situations similaires. Pourtant, leurs collaborateurs et collaboratrices les perçoivent différemment.

- Avons-nous des attentes différentes envers les femmes et les hommes qui nous dirigent ?
Si oui, quand/dans quelles situations ?
Quelles en sont les conséquences ?