

Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

La diversité en milieu de travail

La diversité socioculturelle grandissante du monde du travail a rendu le rôle du gestionnaire plus difficile. En raison de la mosaïque de cultures, de croyances et d'expériences, certains employés pourraient avoir de la difficulté à travailler ensemble. Cependant, il suffit de s'informer et de suivre les suggestions offertes par cet article pour produire une synergie.

Afin de diriger une équipe composée de personnes de divers horizons, vous devez d'abord comprendre pourquoi il est essentiel d'établir un milieu de travail inclusif, puis reconnaître qu'il est important de vous renseigner au sujet des différentes cultures présentes au sein de votre équipe, en plus de vous sensibiliser aux défis posés par la diversité socioculturelle au travail.

Pourquoi l'inclusivité est-elle si importante?

Gérer la diversité, c'est reconnaître que les gens sont différents et apprécier ces différences. En favorisant la diversité au travail, vous serez mieux en mesure d'attirer les talents dont vous avez besoin, de fidéliser vos employés performants et de fournir des produits, services ou résultats de haute qualité. Un milieu de travail qui attache de l'importance à la diversité incitera les employés à se perfectionner, à développer une pensée originale, à prendre des risques et à partager de nouvelles idées. Les organisations qui refusent de tenir compte de la diversité perdront du temps et de l'argent, en plus d'avoir un effectif moins productif, car les employés auront l'impression de ne pas être soutenus.

Rallier les employés

En tant que gestionnaire, il est important d'en savoir davantage sur les cultures présentes dans votre équipe et d'être sensible à leurs particularités. Bien qu'il soit tentant de retenir une approche unique, les ingrédients de la diversité sont trop complexes pour se prêter à une recette universelle. Les stratégies utilisées pour résoudre un problème précis pourraient s'avérer inefficaces dans d'autres contextes, même si le problème est similaire. Afin de favoriser un environnement de travail inclusif, prenez à cœur ces suggestions :

Prêchez par l'exemple. Le meilleur moyen de créer un environnement plus inclusif consiste à donner l'exemple. Au travail, c'est habituellement le palier supérieur qui prend l'initiative de changer la façon de faire; soulignez l'importance de la diversité et faites-en la promotion par tous les moyens possibles. Participez à un atelier ou à un cours sur la gestion d'un milieu de travail diversifié et, si possible, organisez une activité de formation à l'intention de vos employés afin de les aider à mieux se comprendre.

Demandez des commentaires. Si vous souhaitez établir un environnement de travail plus inclusif**,** pourquoi ne demanderiez-vous pas à votre équipe de vous prêter main-forte? Engagez le dialogue par l'installation d'une boîte à suggestions, une séance de remue-méninges ou un sondage en ligne visant à découvrir ce qui fonctionne bien et les aspects à améliorer. Envisagez la possibilité de former un comité de diversité dont les membres se rencontreront tous les mois pour parler des progrès réalisés et suggérer de nouvelles initiatives. Cela vous permettra, à votre équipe et vous, de déterminer les domaines où il existe encore des problèmes, la source de ces difficultés et de proposer des solutions.

Reconnaissez que l'égalité n'est pas toujours juste. Nombre de gestionnaires croient à tort que traiter les employés de façon juste signifie les traiter de façon égale. La règle d'or qui nous encourage à traiter les autres comme nous voulons être traités appartient à une philosophie désuète qui ne s'applique pas

nécessairement à la main-d'œuvre diversifiée d'aujourd'hui. Reconnaissez que chaque membre de votre équipe est une personne unique qui a des besoins particuliers et adaptez votre approche en conséquence.

Faites preuve de souplesse. La gestion de relations interculturelles au travail exige de la flexibilité. Traitez vos employés avec respect et courtoisie et tenez compte des différentes cultures dans votre politique de congés payés et la planification des rencontres (évitez les dates importantes des autres traditions religieuses). En présence de barrières linguistiques, jumelez l'employé à un collègue qui parle sa langue et assurez-vous que les modes de communication que vous utilisez permettent de joindre tous vos employés. De plus, si vous organisez un dîner de travail, souvenez-vous des prescriptions alimentaires religieuses ou culturelles et adoptez un code vestimentaire qui n'offusquera personne.

Célébrez les différences. Le leadership implique également que vous devez aider vos employés à s'ouvrir aux autres et à vaincre leurs préjugés. Trouvez des activités qui permettront aux employés de partager leur culture et de se lier sur le plan personnel. Tous les mois ou trimestres, organisez à l'heure de midi un dîner-partage multiculturel ou célébrez un événement culturel. Ainsi, vous ferez tomber les barrières qui pourraient créer une distance entre les employés, en plus d'apprendre à connaître d'autres cultures et d'offrir une ambiance chaleureuse où tous se sentent les bienvenus.

Les milieux de travail inclusifs ont l'avantage de pouvoir compter sur des employés plus productifs et des équipes de travail engagées. Cultivez la diversité et l'inclusivité en faisant preuve de souplesse, de respect et en rassemblant vos employés. Si vous considérez la diversité comme étant un atout, vous aurez une occasion d'améliorer votre résultat net et de positionner votre organisation comme étant un milieu de travail dynamique et ouvert où les gens aiment travailler.

Si vous souhaitez obtenir une aide spécialisée dans la résolution de situations délicates concernant un employé, communiquez avec Solutions Mieux-être LifeWorks·fgi pour vous renseigner sur notre service de consultation en gestion ou les séances de formation offertes par votre programme d'aide aux employés.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.