



Montrer la voie dans l'aménagement de milieux de travail inclusifs

Les dirigeants efficaces créent des milieux de travail inclusifs. Tout commence par des talents de bons communicateurs. Encouragez tous les membres de votre équipe de direction à prendre conscience de leurs attitudes culturelles, de leurs convictions et de leurs comportements et à les exprimer.

Encouragez-les :

- à connaître leurs propres généralisations acquises, leurs stéréotypes et leurs filtres;
- à préciser leur conception des normes culturelles;
- à écouter, observer et décrire, plutôt qu'à évaluer et juger;
- à reconnaître que les premières impressions sont souvent inexactes et donnent lieu à d'autres interprétations;
- à travailler pour développer l'empathie, en tâchant d'analyser les situations selon leurs propres points de vue culturels — et les points de vue culturels des membres de leur équipe;
- à sonder les hypothèses et à ne pas supposer qu'une autre culture est comparable à la leur ou qu'elle est différente de leur culture

Pour exercer un leadership efficace, les entreprises doivent adapter leur approche pour remplacer un modèle homogène par un modèle diversifié.

Aspect du leadership	Modèle homogène	Modèle diversifié
Philosophie de gestion	Règle d'or standard : Je traite tout le monde comme je veux être traité.	Règle d'or étendue : Je découvre comment les gens désirent être traités et j'agis en conséquence.
Perception de la différence	Différence = moins que	<u>Différence = valeur ajoutée</u>
Rôle du leader	Mentor et coach : aident les gens à s'adapter à la culture existante	Facilitateurs et catalyseurs : flexibilité et compréhension des autres cultures permettent d'adapter la culture existante du lieu de travail.
Mode de communication	Communication directe	La communication peut être moins directe, en portant attention aux préférences individuelles.

Pour en savoir plus

La structure-cadre TRIEC Inclusive Workplace Competencies Framework, créée par le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), fait état des compétences, des connaissances et des comportements nécessaires pour promouvoir le milieu de travail inclusif. Vous pouvez vous servir de ces compétences comme ressource indépendante ou améliorer votre propre structure-cadre existante.