

Discussion sur l'inclusion

28 janvier 2020

Que signifie promouvoir une culture de travail axée sur la diversité, l'inclusion et l'appartenance, et comment passer de la parole aux actes? Ces questions cruciales étaient au cœur de Perspectives on Inclusion, un séminaire de BLG lors duquel certains de nos principaux clients et des collègues juristes ont pu faire connaître leurs expériences, leurs pratiques optimales et leurs approches novatrices.

Entrepreneure et experte du leadership transformateur, Zahra Al-Harazi a lancé le bal avec Different Is Good, une conférence des plus stimulantes. A suivi une table ronde animée par [Tamara Tomomitsu](#), présidente du comité [Diversité et inclusion de BLG](#). Ce fut l'occasion d'entendre [Michelle Henry](#), associée du groupe [Travail et emploi de BLG](#); Colin Druhan, directeur général de Fierté au travail Canada; Shawn L. Graham, chef adjoint du contentieux, Services bancaires de détail et gestion de patrimoine, Banque HSBC Canada; et Caroline Jimdar, directrice principale, Risques commerciaux et gouvernance - cartes, paiements et services bancaires, Banque Royale du Canada.

Mme Al-Harazi a d'abord retracé son expérience de femme, de personne racisée et d'immigrante. Ayant vu le jour en Ouganda pendant le règne d'Idi Amin, elle a grandi au Yémen, pays où « la naissance d'une fille est une déception ». Elle s'établirait plus tard au Canada avec sa famille, mais découvrirait que si sa terre d'accueil « regorgeait de possibilités », les portes n'étaient pas forcément ouvertes à tous.

L'entrepreneure a fait le pont entre son passé et les enjeux actuels entourant la diversité et l'inclusion, rappelant sa crainte de ne pas pouvoir s'intégrer pleinement à la société canadienne - une angoisse commune soulevée tout au long de la table ronde.

Elle a insisté sur le fait que la création de liens et le sentiment d'appartenance sont essentiels au développement du bien-être et de l'autonomie en milieu de travail, idée renforcée lors de la table ronde, où la diversité et l'inclusion ont été explorées sous l'angle de l'âge, de la race, de la classe sociale, de la religion, de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle.

Franche et relevée, la discussion a permis d'identifier des obstacles fréquents à l'inclusion (stigmatisation, préjugés, manques de débouchés, désinformation au sujet des communautés marginalisées), et démontré que les mesures et politiques d'exclusion se manifestent tantôt clairement, tantôt insidieusement. Michelle Henry, de BLG, a notamment raconté qu'on a déjà remis son rôle en question lors d'une réunion,

tandis que Colin Druhan, de Fierté au travail Canada, a avoué s'être un jour fait dire qu'il avait une voix trop efféminée pour travailler dans un service à l'auto.

Le titre de la conférence de Zahra Al-Harazi nous rappelle que la socialisation nous conditionne souvent à redouter la différence et à nourrir des préjugés, qu'ils soient conscients ou non. Dans le monde des affaires, cela se traduit par une tendance à embaucher des gens qui nous ressemblent. Des preuves? Un maigre 8,5 % des postes les mieux rémunérés est occupé par des femmes dans les entreprises figurant au classement des 100 meilleurs employeurs au Canada; seulement 40 % des immigrants trouvent un emploi dans leur champ d'expertise; et 77 % des gens présents au séminaire ont avoué, lors d'un sondage interactif, avoir fait l'expérience de préjugés inconscients.

L'intégration de la diversité et de l'inclusion au mandat d'une entreprise est bien sûr un impératif éthique, mais c'est aussi un choix qui rapporte. Ainsi, les équipes diversifiées sur le plan racial ont une performance de 35 % supérieure, et celles où hommes et femmes sont également représentés génèrent 41 % plus de revenus.

À ce propos, Mme Al-Harazi a souligné l'avènement d'une nouvelle donne mondiale : la loyauté aux entreprises qui font bouger les choses. Mais comment un employeur peut-il y arriver? Selon elle, ce sont les milieux de travail qui doivent changer, et non ceux qui font les frais de politiques et de croyances créant de l'exclusion.

Nous devons nous assurer que sous les efforts de surface - ateliers ponctuels, notes de service parsemées de mots à la mode entourant la diversité -, une réelle transformation est en cours. Les mandats doivent être clairs, recevoir l'appui sans équivoque de la direction et s'incarner dans la structure et la culture de l'entreprise.

Les participants à la table ronde ont par ailleurs relevé plusieurs tactiques et stratégies pouvant aider les groupes sous-représentés à gagner en pouvoir :

- Proposer des horaires flexibles
- Faire plus de place aux promoteurs et mentors de la diversité
- Penser l'accessibilité sous l'angle des handicaps visibles et invisibles
- Tenir compte des obstacles bloquant l'accès aux postes de direction
- Apprendre aux employés à devenir des alliés actifs
- Établir des objectifs et des indicateurs de performance moins subjectifs
- Offrir en continu des ressources et de la formation
- Pratiquer l'écoute active et permettre à chacun de partager ses expériences

La place accordée à la diversité et à l'inclusion compte pour beaucoup dans le succès d'une entreprise et le bien-être de ses employés. BLG est déterminé à passer de la parole aux actes, un engagement que résumant parfaitement ces mots de Vernā Myers : « La diversité, c'est être invité à la fête; l'inclusion, c'est être invité à danser. »

Par

Services

[Femmes de tête](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir sopesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.