



DE LA SENSIBILISATION À L'ACTION :

L'ALLIANCE INCLUSIVE POUR L'ÉQUITÉ ENTRE
LES GENRES DANS LE SECTEUR FINANCIER

SEC.1 DEVENIR UN ALLIÉ

L'alliance inclusive est un fondement de l'équité entre les genres en finance. Les alliés favorisent le respect et l'inclusion au travail lorsqu'ils soutiennent et amplifient constamment les voix de leurs collègues, en particulier ceux et celles qui sont victimes de discrimination, de préjugés ou d'un traitement inéquitable. Ils prennent aussi des mesures proactives pour préconiser des changements qui encouragent tout le monde à se montrer sous son meilleur jour au travail.

Remarque : Les citations et les données présentées dans ce document proviennent de participants ayant adopté des pratiques exemplaires avec succès dans le cadre de notre étude sur le leadership inclusif. On peut consulter le texte intégral de l'étude ici.

» LE DÉBUT DE VOTRE PARCOURS D'ALLIÉ

APPRENEZ

Soyez responsable de votre propre apprentissage. Réservez-vous du temps pour explorer des publications, des balados et des rapports sectoriels axés sur l'instauration d'un milieu de travail inclusif. Évitez de compter sur des membres de groupes en quête d'équité pour vous servir de source d'enseignement principale.

ÉCOUTEZ ET APPORTEZ VOTRE SOUTIEN

L'écoute active nous permet d'entendre des points de vue différents et de centrer une conversation sur la compréhension et la résolution mutuelles. Priorisez l'écoute active afin d'amorcer un dialogue ouvert, centré sur l'écoute, l'apprentissage et l'accompagnement.

PASSEZ À L'ACTION

Il y a toutes sortes de façons d'intervenir à titre d'allié quand vous êtes témoin d'une situation embarrassante ou inappropriée au travail. Être un allié actif signifie qu'on s'exprime ou qu'on agit délibérément quand quelqu'un transgresse les règles par ses propos ou ses gestes. Pour intervenir efficacement, considérez ces approches : The 5 D's of Bystander Intervention.

ADMETTEZ VOS ERREURS ET CORRIGEZ-LES

Être un allié, c'est admettre ses erreurs, les corriger et prendre les mesures nécessaires s'il y a lieu. Au lieu d'être des témoins passifs d'une injustice, nous nous responsabilisons nous-mêmes et nous responsabilisons les autres. Si, par mégarde, vous mégenrez une personne ou vous épelez son nom incorrectement, par exemple, excusez-vous sincèrement sur-le-champ et faites l'effort de vous corriger, puis allez de l'avant.

RECHERCHEZ DES OCCASIONS DE FORMATION ET D'ÉDUCATION

Recherchez les formations et les ateliers sur l'alliance inclusive et l'intervention des témoins. Demandez à votre responsable des ressources humaines si votre entreprise a accès à des ressources sur la formation des alliés ou l'intervention des témoins. eCornell propose une formation menant à un certificat en EDI et alliance inclusive.



Je reconnais l'emploi de certains termes dans des conversations, et je me reprends [...] ce qui aide d'autres gens à se sensibiliser.

[J'essaie de] me concentrer sur [l'écoute et] de m'éduquer quand je commence à me laisser influencer par des facteurs externes ou à me faire automatiquement une opinion ou une idée.

Je pense que mes compétences de leader se sont améliorées, surtout sur le plan de la communication en lien avec l'empathie et la prise de décision.



» PRÉCONISER L'ALLIANCE INCLUSIVE



RESPONSABILISEZ-VOUS ET PROMOUVEZ LA RESPONSABILISATION

En vous donnant, à vous et à votre entourage, la responsabilité de cultiver un milieu inclusif, vous pouvez favoriser un changement significatif. Par exemple : éduquez-vous continuellement; écoutez et recentrez les voix marginalisées; assumez la responsabilité de vos gestes et de vos erreurs; élevez-vous contre l'injustice; soutenez par l'action; recherchez la rétroaction de vos collègues pour continuer de vous responsabiliser; établissez des espaces où le personnel peut parler ouvertement de ses expériences sans craindre de représailles; enfin, soutenez activement l'avancement professionnel de vos collègues et encouragez les autres à faire de même.



FORMEZ DES COMITÉS ET DES RÉSEAUX DE SOUTIEN

La mise sur pied d'un comité ou d'un réseau d'alliés dans votre milieu de travail aide à établir un climat de confiance entre les collègues et assure qu'une assistance est disponible au besoin. Les groupes-ressources ayant une vision commune peuvent aider à soutenir le travail de l'organisation en encourageant la participation à des séances de formation, en recommandant l'actualisation des politiques et des pratiques ou en favorisant un dialogue sain.



Je commence par moi-même. Je veille à prendre toutes les mesures nécessaires pour réduire au minimum mes préjugés personnels et à faire tout en mon pouvoir pour éliminer les obstacles et transmettre à mes collègues les compétences que j'ai apprises.



» STRATÉGIES POUR LES LEADERS ET LES GESTIONNAIRES

ÉTABLISSEZ DES POLITIQUES ET DES PRATIQUES CLAIRES, TRANSPARENTES ET SÛRES

Il est essentiel de disposer de politiques et de codes de conduite clairs et transparents, ainsi que de mécanismes de signalement sûrs qui permettent aux employé-es de contester les pratiques de travail injustes sans craindre de représailles. Il est tout aussi important d'assurer la mise en œuvre juste et constante de ces politiques. Les alliés jouent un rôle clé en donnant l'exemple et en intervenant lorsqu'ils sont témoins d'un accroc aux politiques.

90 % DES LEADERS

interrogés dans le cadre de notre étude ont déclaré avoir multiplié les occasions de dialoguer avec d'autres employé-s de leur entreprise au sujet de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.



SCÉNARIO

Au cours d'une réunion, un groupe de collègues échangent des idées sur un nouveau projet. Olivia dit : « *Je pense que nous devrions envisager une démarche d'approvisionnement plus durable, peut-être en faisant appel à des fournisseurs locaux qui utilisent des processus écologiques. Cela pourrait vraiment nous distinguer sur le marché.* »

Personne ne réagit à cette idée; un moment après, Jeff dit : « *En fait, je me disais qu'on pourrait mettre l'accent sur la durabilité et nous approvisionner localement. Ça pourrait nous distinguer de nos concurrents.* » Tout le monde manifeste son approbation.

Vous vous dites :
« *N'est-ce pas ce qu'Olivia vient de dire?* »

Quelles sont vos impressions à propos de cette situation?

👉 Selon vous, qu'est-ce qu'Olivia ressent à ce moment-là?

Que pouvez-vous faire pour y remédier?

👉 Pensez au rôle du témoin actif. Comment pourriez-vous chercher à soutenir Olivia dans ce scénario?

APPROCHE POSSIBLE

Reconnaissance directe et immédiate :

Vous pouvez reconnaître et exprimer ce que vous venez de remarquer (« *Merci, Jeff, et je pense qu'Olivia a proposé cette idée tout à l'heure. Je suis d'accord, et je pense que cela pourrait nous démarquer sur le marché* »). Ainsi, Olivia obtient tout de suite le crédit qu'elle mérite, et il est établi qu'on est à l'écoute de ses idées.

Invitation à une discussion inclusive :

Après la suggestion de Jeff, réorientez la conversation pour y inclure Olivia et ses suggestions (« *C'est une bonne orientation, Jeff. Olivia, voudrais-tu développer tes idées sur les fournisseurs locaux ou sur l'optique de la durabilité? Je sais que tu en as parlé tout à l'heure, et ton avis m'intéresse* »).

Suivi après la réunion :

Si le moment passe et que l'idée d'Olivia n'a toujours pas été reconnue, vous pourriez faire un suivi avec elle après la réunion, en privé, pour souligner son apport et pour discuter de moyens de l'aider à se faire entendre la prochaine fois.

* RÉFLEXION ET PASSAGE À L'ACTION

Par quels moyens pourriez-vous intégrer l'alliance inclusive à votre travail quotidien avec vos collègues et votre équipe ou dans votre style de leadership personnel? Dans l'ensemble de votre organisation?

À RETENIR

1. L'alliance inclusive débute par l'apprentissage, l'écoute active et la compréhension.
2. Il importe d'être un témoin actif, et il y a plusieurs façons de procéder. Par exemple, dénoncez les injustices dont vous êtes témoin, remettez activement en question les préjugés, servez-vous de votre privilège pour amplifier les voix.
3. L'alliance inclusive fait partie intégrante d'une culture de l'inclusion au travail, tant à l'échelle de l'individu qu'à celle de l'organisation.

SOURCES

1. [L'intersectionnalité en action : guide théorique et pratique, VersaFi](#)
2. [The 5 D's of Bystander Intervention, UBC](#)
3. [When Does 360-Degree Feedback Create Behaviour Change? And How Would We Know It When It Does?, 3D Group](#)
4. [A guide to becoming a better ally, Harvard Business Review](#)

» ÉQUIPE DE RECHERCHE ET AUTRICES

ROSHEEKA PARAHOO

Directrice, Recherche et défense des intérêts, VersaFi

JULIE STINSON

Gestionnaire, Recherche et défense des intérêts, VersaFi

AMY DE JAEGER, PHD

Analyste principale, projet PMTEOE, VersaFi

BAMBOO REN

Analyste subalterne, projet PMTEOE, VersaFi

Tous droits réservés. Le présent document, y compris son contenu, sa conception graphique et tout le matériel connexe, est la propriété intellectuelle de VersaFi. Ce document est offert uniquement à titre informatif. Il est interdit de reproduire, distribuer, transmettre ou utiliser de quelque autre façon le contenu de ce document, en tout ou en partie, sans en avoir reçu l'autorisation écrite de VersaFi. Toute utilisation, reproduction ou distribution non autorisée de ce document pourrait constituer une violation de lois sur le droit d'auteur et entraîner une action en justice.

Pour toute demande d'autorisation ou question relative à l'utilisation de ce document, veuillez écrire à l'équipe de Recherche et défense des intérêts de VersaFi à research.advocacy@versafi.ca. VersaFi se réserve le droit de modifier, d'actualiser ou de retirer ce document en tout temps sans préavis. Nous vous remercions de votre respect envers nos droits de propriété intellectuelle.

