



# La diversité dans les RH et son impact sur le développement des organisations et des contenus

Tania Saba, Ph.D., CRHA  
Titulaire de la Chaire BMO en diversité et gouvernance  
Professeure titulaire, École de relations industrielles  
Université de Montréal

Conférence présentée à la Rencontre annuelle des membres du Québec  
Orchestres Canada  
3 février 2019



# Trois idées

---

Un état des lieux

---

Pourquoi s'occuper de diversité?

---

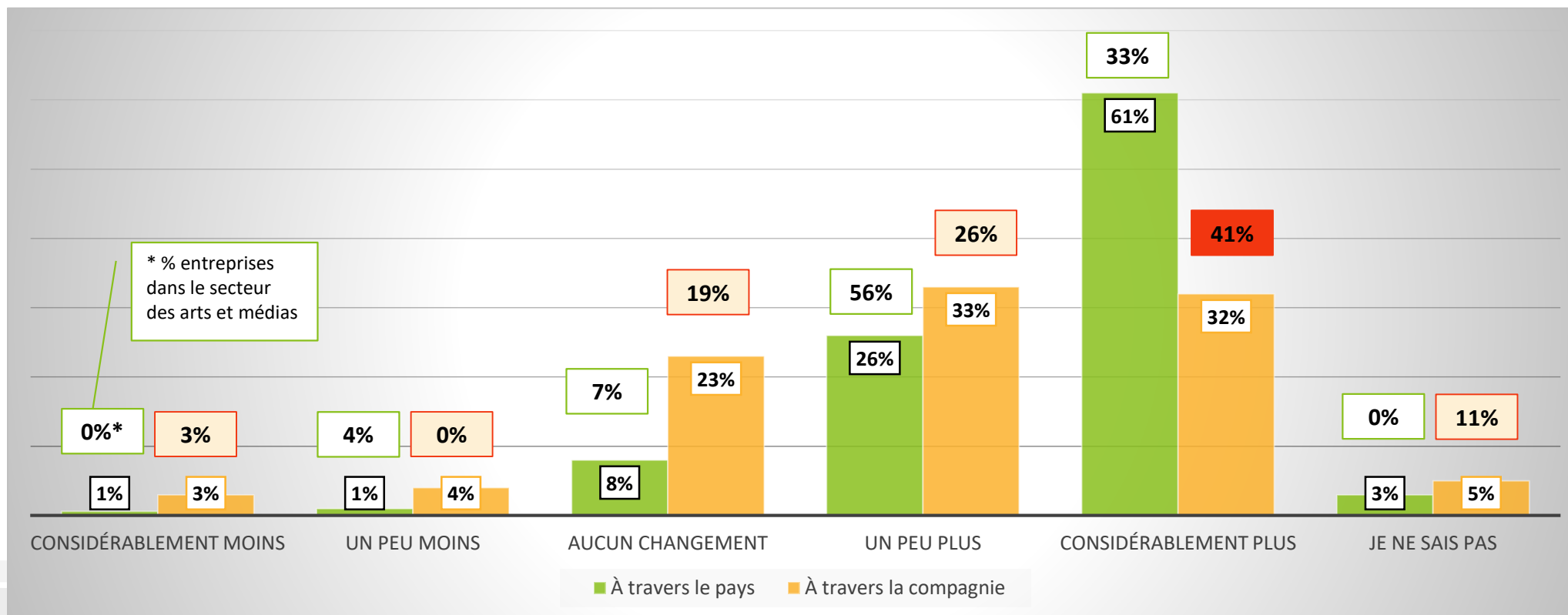
Quels sont les éléments incontournables pour gérer la diversité?

---



# Contexte de la GD

## Évolution de la GD pour les 5 prochaines années

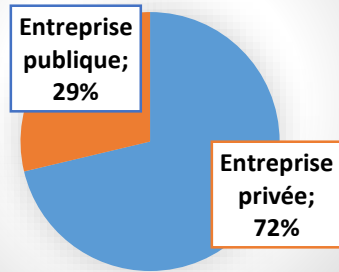


Source: OECD/University Dauphine/CPHR/CRHA/HRPA (2018), HR Diversity Survey avec la collaboration de la Chaire BMO en diversité et gouvernance de l'UdeM

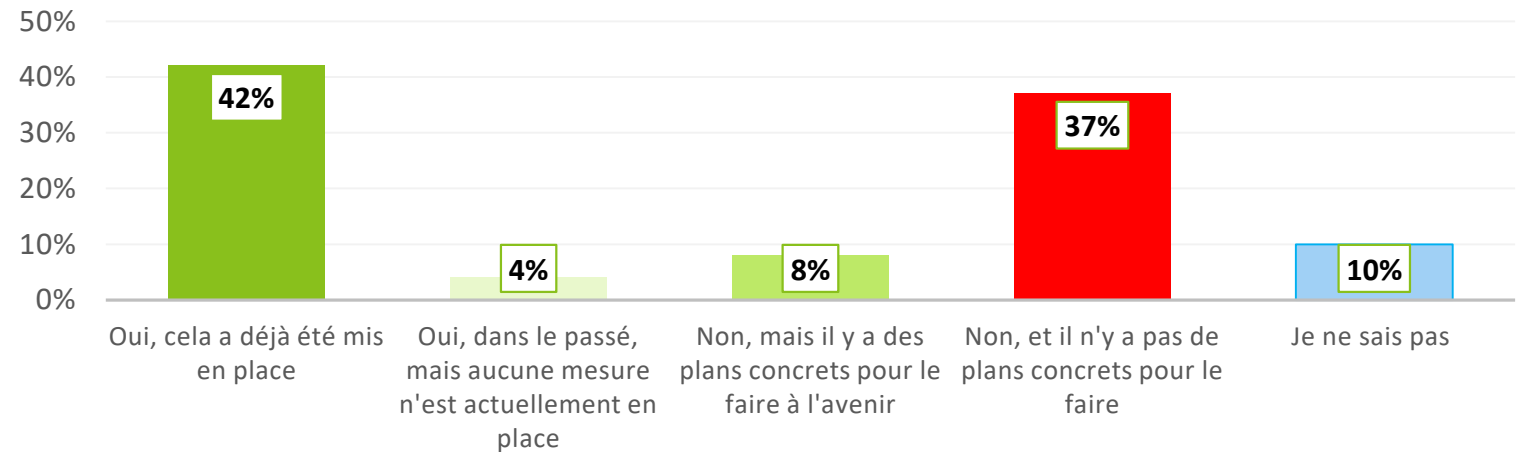


# État des lieux

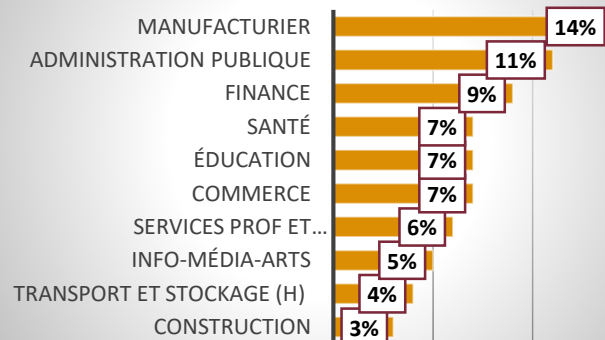
## Type d'entreprise



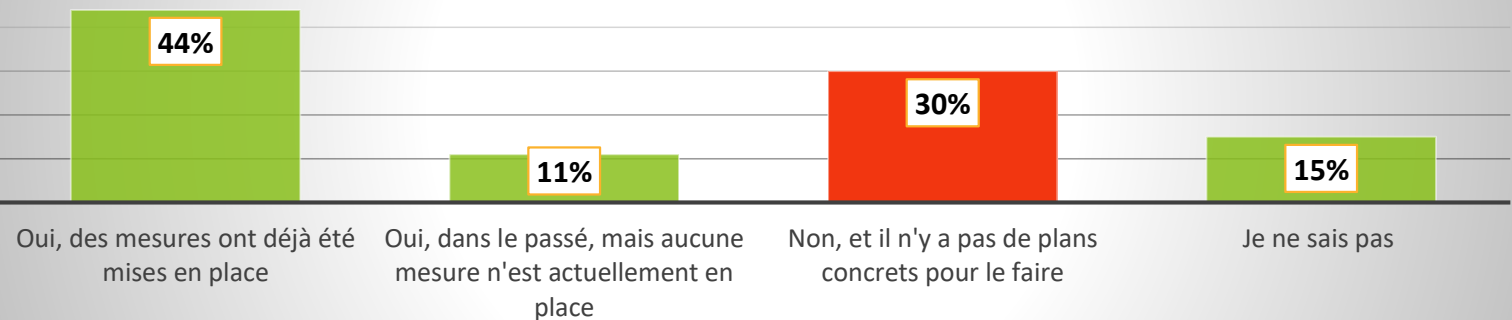
## Mesures en faveur de la diversité



## Secteurs les plus représentés



## Milieus des arts et médias

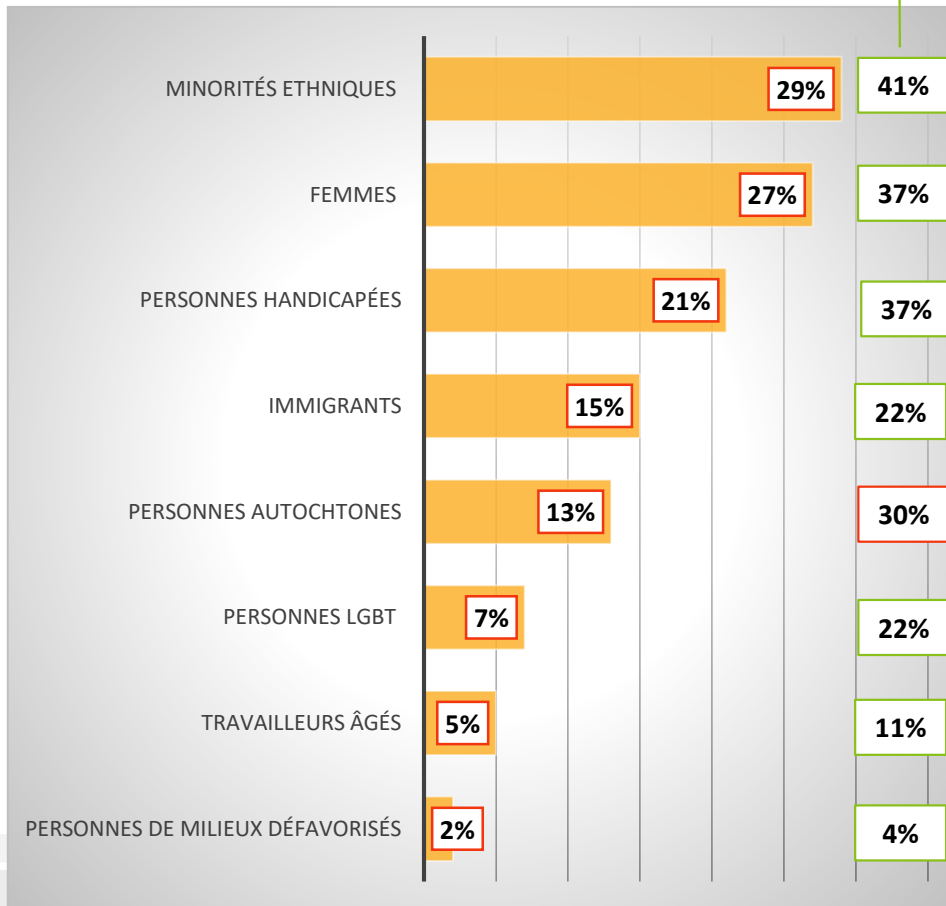




# Qui sont les groupes visés?

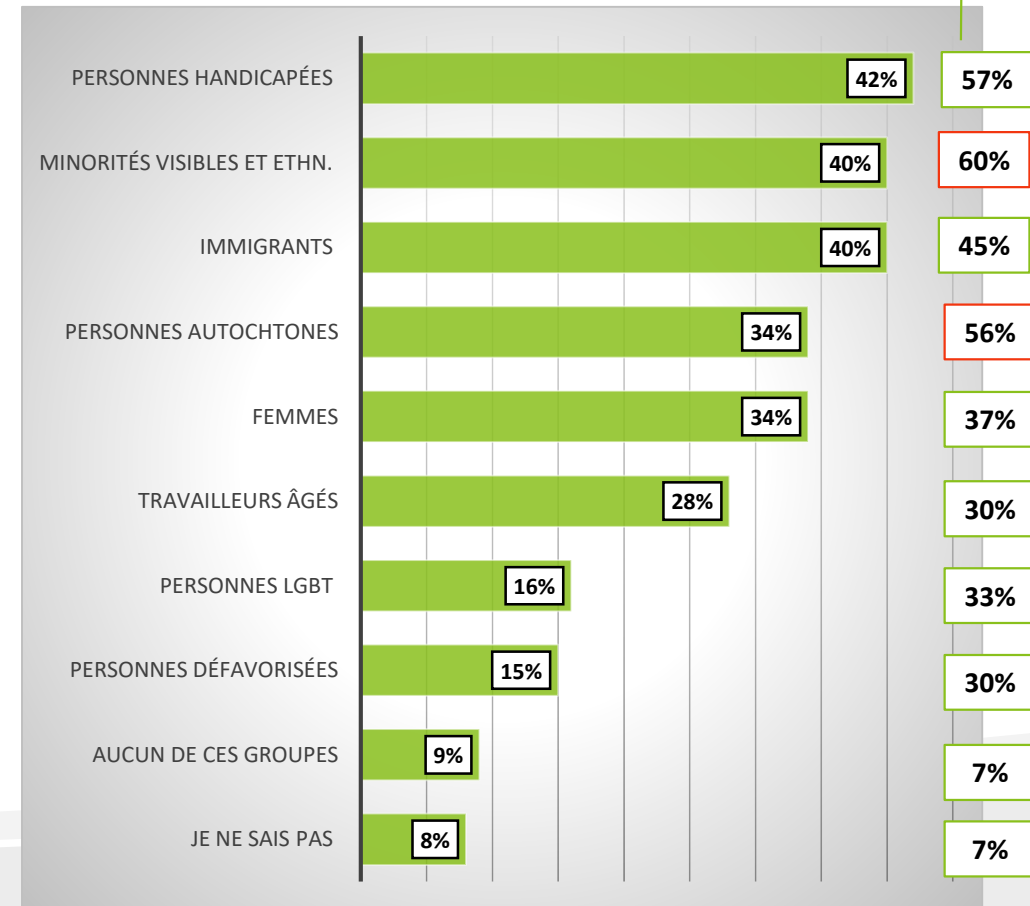
## Groupes visés par la GD

\* % entreprises dans le secteur des arts et médias



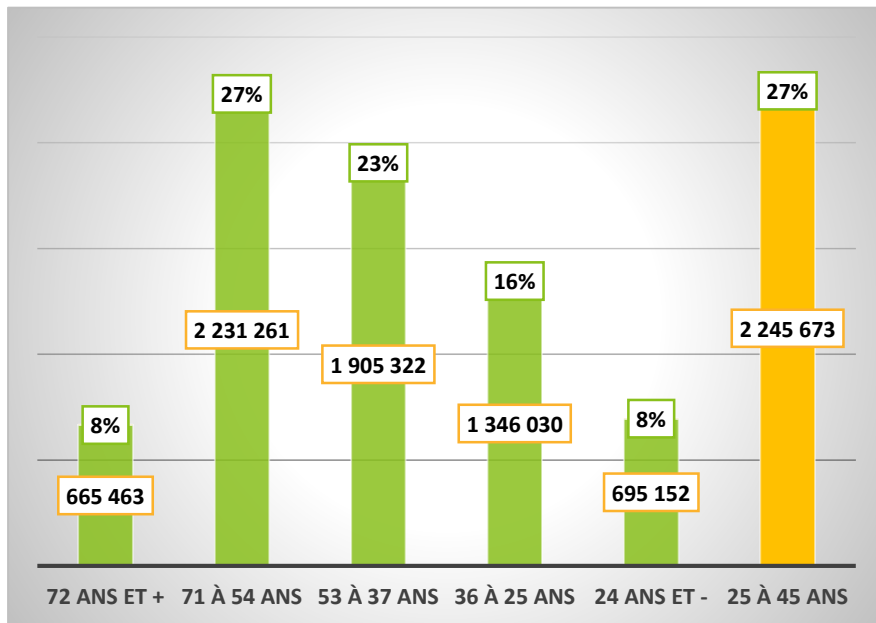
## Groupes à prioriser

\* % entreprises dans le secteur des arts et médias

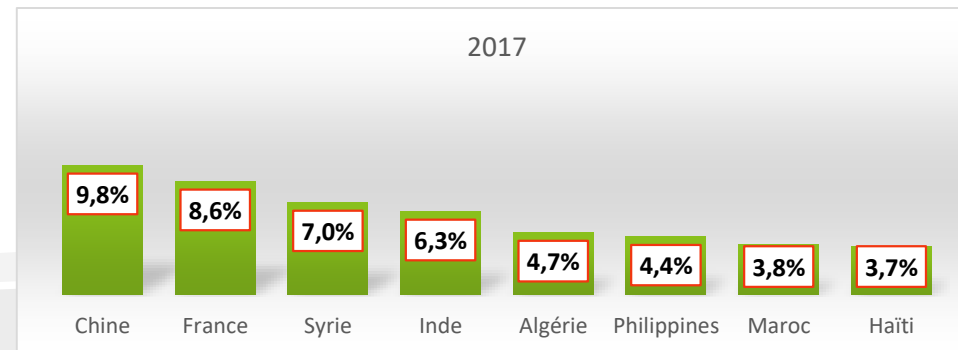
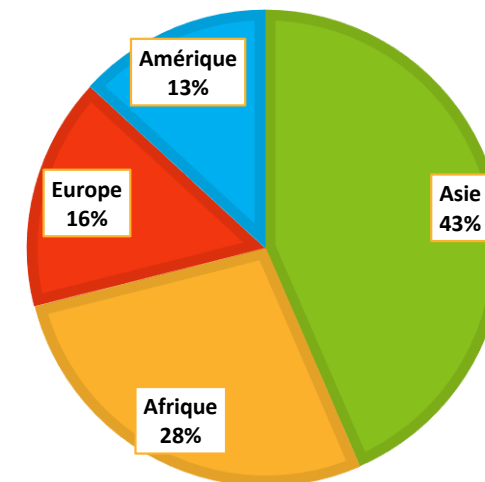




# Portrait sociodémographique - Québec



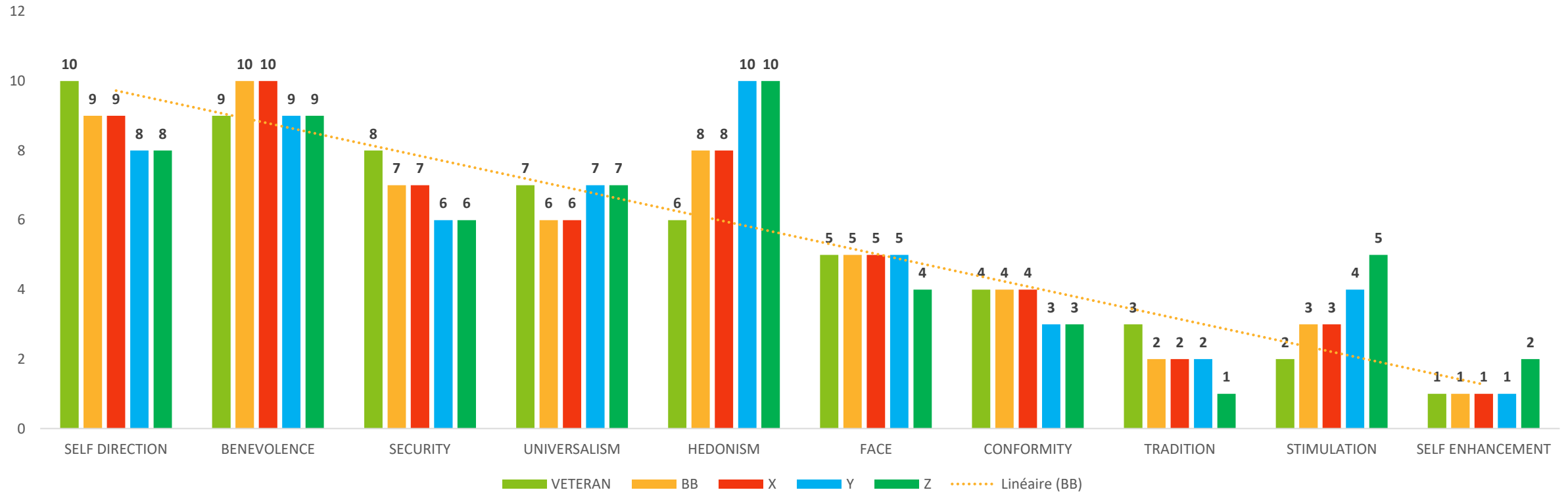
PROVENANCE DE L'IMMIGRATION QUÉBEC - 2017



Source MIDI, 2018



# Différences intergénérationnelles: Évolution des valeurs et confirmation des tendances



# Différences intergénérationnelles: Points de rupture



## Attitudes envers la diversité

Diversité des contacts  
Appréciation relative  
Confort avec la différence

Diversité des contacts  
Y(+) BB(-)

## Rapports avec la technologie

Optimisme  
Dépendance  
Vulnérabilité  
Maîtrise

Optimisme  
Z(+) vs BB, X, VET (-)  
Dépendance  
Y(+) BB, X, VET (-)  
Z(+) (BB, X, VET (-)

## Relations intergénérationnelles

Relations intéressantes  
Sentiment de proximité  
Cacher ses opinions  
Se sentir soi-même  
Situation superficielle

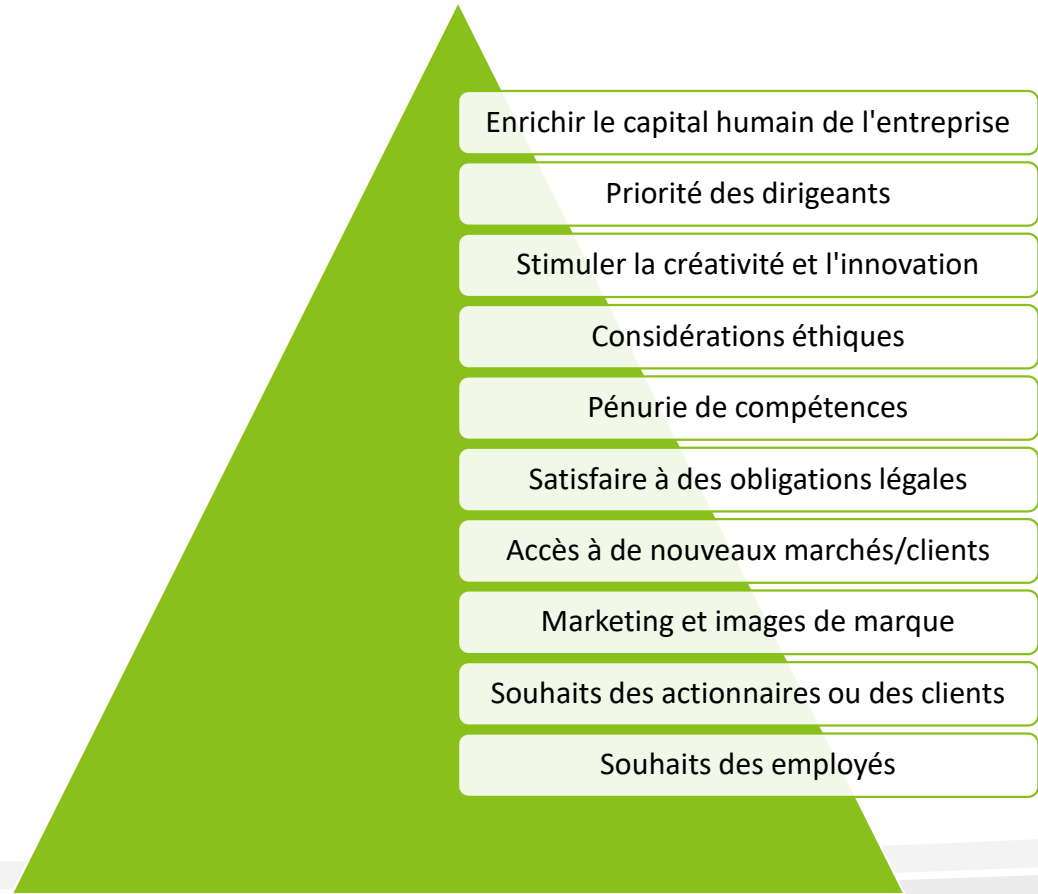
Se sentir soi-même X(+), Y et Z (-)  
Situation superficielle/inconfort  
X(-) Y (+)



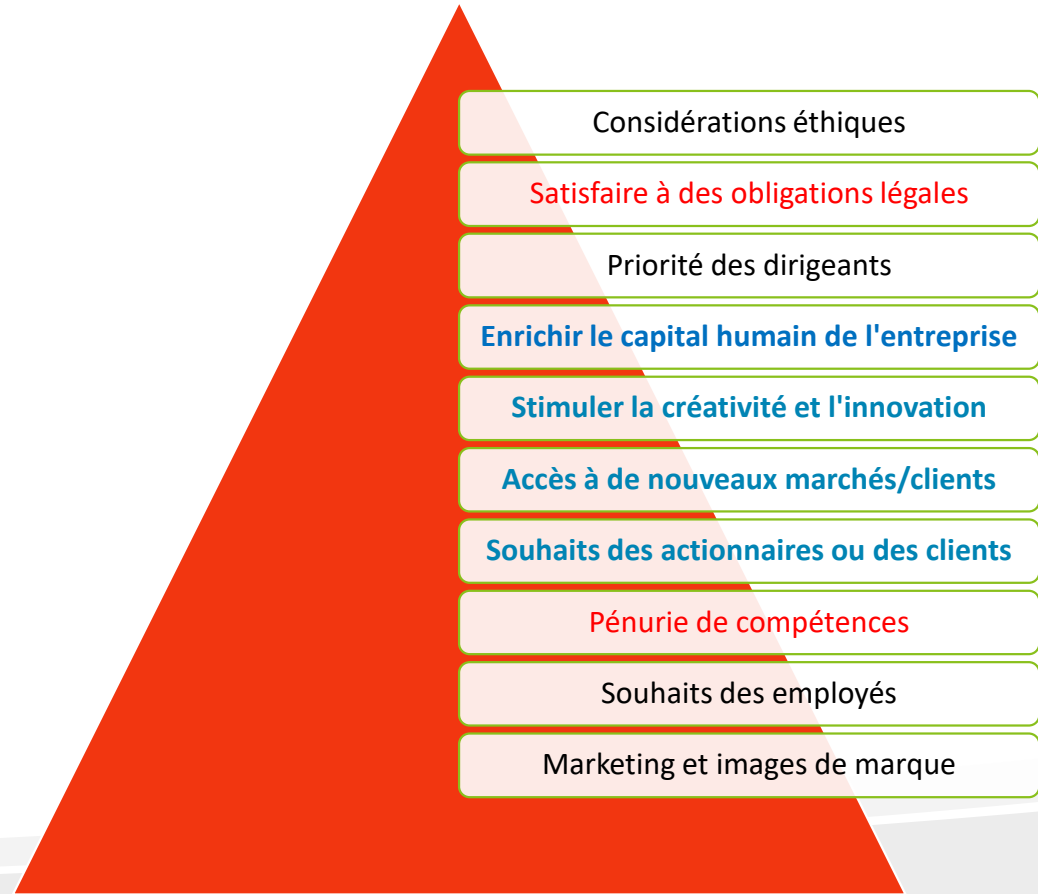


# Raisons en faveur de la GD

## Tous les répondants



## Milieux des arts et médias





# Les obstacles à l'implantation de mesures de GD

## Tous les répondants

- **Peu de candidat(e)s qualifié(e)s se sont présenté(e)s**
- **La difficulté de mesurer les effets de ces mesures**
- Communiquer la valeur ajoutée de la diversité a été difficile à transmettre au niveau interne
- **Notre faible expérience en matière d'implantation de telles mesures**
- La direction générale était orientée sur des résultats à court-terme
- Le scepticisme des employés
- L'implantation était coûteuse et prenait beaucoup de temps
- Le scepticisme de la direction générale

## Milieus des arts et médias

- **Peu de candidat(e)s qualifié(e)s se sont présenté(e)s**
- **La difficulté de mesurer les effets de ces mesures**
- **Notre faible expérience en matière d'implantation de telles mesures**
- L'implantation était coûteuse et prenait beaucoup de temps
- Communiquer la valeur ajoutée de la diversité a été difficile à transmettre au niveau interne
- Le scepticisme de la direction générale
- Le scepticisme des employés
- La direction générale était orientée sur des résultats à court-terme



# Gestion de la diversité: ses principes

Égalité et diversité deux notions  
inséparables

EDI une affaire de tous

Intersectionnalité

## Égalité des chances

Identifier des objectifs en matière  
d'EDI

Identifier et corriger les biais  
discriminatoires dans les processus  
décisionnels

Former pour lutter contre les biais,  
les préjugés et les stéréotypes

## Égalité des résultats

Réviser les pratiques et renforcer les  
pratiques d'accès à l'égalité

Contrôler l'atteinte des objectifs d'EDI

Effectuer des collectes de données,  
analyses, suivis et mesures de  
correction

## Renforcer la culture institutionnelle en faveur de l'EDI

Renforcer l'engagement institutionnel  
et de la HD

Élaborer un plan de communication  
destiné aux parties prenantes  
internes et externes

Instaurer un climat de diversité et  
éviter le ressac



# Gestion de la diversité: ses composantes

