



Diversité, inclusion et accessibilité chez AGCO

Un rapport élaboré par KPMG pour le compte de la CAJO



Janvier 2022

[Kpmg.ca](https://www.kpmg.ca)

Introduction

En 2021, la Commission des alcools et des jeux de l'Ontario (CAJO) a entrepris un examen et une évaluation de ses politiques et pratiques sous l'angle de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité (DI+A). Cet examen a été lancé en réponse à des facteurs tels que les objectifs organisationnels en matière de diversité, d'inclusion et d'accessibilité définis en 2020, les commentaires des membres de l'équipe de direction et des employés, ainsi que l'attention portée par la communauté aux inégalités sociales à la lumière de la pandémie de COVID-19, du mouvement Black Lives Matter et de la réconciliation avec les peuples Autochtones. En outre, la CAJO a donné la priorité à la DI+A dans le cadre de son engagement public envers l'initiative BlackNorth visant à mettre fin au racisme systémique envers les Noirs.

Ce document résume les observations et les recommandations de l'évaluation, à l'intention des employés et des parties prenantes de la CAJO, et invite à poursuivre le dialogue dans un esprit d'amélioration continue de l'organisation.





En tant qu'organisme gouvernemental qui s'adresse aux Ontariens de tous les coins de la province, la CAJO s'engage à donner l'exemple en matière de diversité, d'inclusion et d'accessibilité, et à incarner activement l'antiracisme et l'équité dans toutes les facettes de ses activités. La CAJO veut être un chef de file dans ce domaine. Le conseil d'administration s'engage à écouter et à apprendre, en surveillant les progrès de l'agence en vue d'atteindre ses objectifs, et rester redevable des résultats. »

Lalit Aggarwal, président du conseil d'administration

En octobre 2020, la CAJO a établi, dans le cadre de son plan de DI+A, les objectifs suivants :

- avoir une main-d’œuvre qui reflète la diversité démographique de l’Ontario;
- construire une culture d’entreprise inclusive, exempte de discrimination et de harcèlement;
- fournir des services d’une manière accessible, adaptée à la culture, pertinente et réceptive.

La CAJO a mandaté KPMG en février 2021 pour examiner ses pratiques organisationnelles actuelles dans le contexte des objectifs déclarés de l’organisation en matière de DI+A et en comparaison avec les pratiques de pointe de l’industrie; faciliter un processus de consultation interne; et fournir des recommandations pour la considération de la CAJO dans son développement d’une stratégie d’entreprise de DI+A et d’une approche de mise en œuvre.



Principales conclusions

Cette section résume les points forts de l'organisation et identifie les possibilités d'amélioration, organisées en six thèmes.

Relations extérieures

La CAJO a démontré qu'elle comprenait l'importance de la DI+A par rapport à son environnement externe et l'impact de la DI+A sur l'attraction des talents, les partenariats et les relations avec d'autres organisations et clients, les consommateurs et les clients.

La CAJO bénéficierait de partenariats ou de parrainages avec des organisations axées sur la DI+A. L'objectif de telles initiatives aiderait la CAJO à se tenir au courant des tendances en matière de politique d'inclusion et de diversité, à attirer des talents divers, à respecter ses engagements publics et à contribuer à améliorer l'image de marque de l'employeur.



Histoires et symboles

La CAJO a démontré une volonté d'intégrer la DI+A dans la stratégie et le langage de l'organisation, comme en témoignent les communications externes et internes, et l'articulation des valeurs et des objectifs de l'organisation pour la DI+A.

Par le biais d'un processus de consultation interne ouvert, les employés de la CAJO ont déclaré que les communications internes liées à la DI+A ont amélioré l'engagement et la loyauté des employés. Ces personnes ont déclaré que la culture et le langage organisationnels sont plus inclusifs aujourd'hui qu'il y a plusieurs années.



Collecte des données

La CAJO utilise actuellement des méthodes de collecte de données quantitatives et qualitatives pour identifier les lacunes en matière de diversité des sexes uniquement. La pratique de pointe en matière de collecte de données sur la diversité des employés est plus complète et couvre de multiples aspects de l'auto-identification : race, origine ethnique, orientation sexuelle, genre et handicap.

Une mesure multidimensionnelle de la diversité de la main-d'œuvre, effectuée périodiquement, fournirait une riche base factuelle pour éclairer la conception et l'évaluation futures des politiques, des pratiques et d'autres aspects de l'environnement de travail.

Notre évaluation a indiqué que les employés seraient plus à l'aise pour fournir leurs données d'auto-identification, s'ils comprenaient clairement le but de la collecte de données et la manière dont les données seraient utilisées.

Environnement de travail

L'évaluation de l'environnement de travail de la CAJO a permis d'identifier des possibilités d'améliorer l'inclusion culturelle et le sens commun de l'objectif. Les domaines de possibilité comprenaient la flexibilité de l'espace de travail, le réaménagement de l'espace de travail, la souplesse de l'emplacement physique et géographique, et l'accessibilité. La CAJO est en train de mettre à jour sa politique d'aménagement du travail à distance et de l'intégrer dans une stratégie d'avenir du travail.



Valorisation des personnes

Les employés ont reconnu que la fixation des objectifs et les conversations sur le rendement se déroulent systématiquement chaque année, et ont également cerné des possibilités d'amélioration.

Les employés ont noté que la profondeur de la rétroaction et des conversations sur le rendement varie selon les gestionnaires. En outre, il est possible d'inclure dans les discussions sur le rendement le sujet des comportements inclusifs et la façon d'intégrer ces comportements dans les attentes du rôle.

Politiques et processus

Bien que des politiques et des processus soient en place pour traiter de la santé mentale et du bien-être, les employés ont suggéré que la documentation connexe pourrait être plus facilement accessible à tous.

Conclusion

KPMG a analysé les possibilités d'amélioration et a formulé 10 recommandations, résumées ci-dessous. KPMG a également suggéré à la CAJO une approche à prendre en considération dans l'élaboration d'une stratégie et d'une approche d'adoption de la DI+A à l'échelle de l'entreprise.



Définir la signification de la représentation pour la CAJO et augmenter la diversité aux niveaux de la direction pour donner le ton depuis le sommet et démontrer l'inclusivité. Ensuite, définir et intégrer la **DI+A dans tous les rôles**, grâce aux compétences de DI+A, à la planification de la succession et aux plans de développement personnel.

1



Renforcer la responsabilité organisationnelle en faisant participer tout le personnel aux activités de DI+A et en reconnaissant les individus pour leurs contributions.

2



Intégrer des indicateurs de rendement clés (IRC), des objectifs ou des compétences dans les plans de rendement afin de mesurer les progrès et de fournir des informations pour prendre des décisions éclairées. Les objectifs doivent être spécifiques et répondre à la question « Que voulons-nous accomplir, et dans quel délai ? ».

3



Accroître la transparence avec les politiques de DI+A pour améliorer la marque de l'employeur et élargir les **partenariats et les groupes de réseaux**.

4



Mener des recherches internes et externes sur les services liés à la DI+A et les barrières d'accès empêchant la participation aux services de la CAJO.

5



Continuer d'étendre et de développer l'**éducation et la formation intégrées à la DI+A** à tous les employés.

6



Élaborer des **procédures de recrutement et de formation** conformes aux principes de DI+A.

7



Mettre en place une collecte de données et des rapports périodiques pour suivre les **taux de représentation, de rétention et d'avancement**.

9



Procéder à un **examen approfondi des politiques et des programmes en matière d'équité** et les mettre à jour, le cas échéant.

8



Améliorer la stratégie de service de la CAJO à travers une **optique de diversité, d'inclusion et d'accessibilité**.

10

Les prochaines étapes

Les membres de l'équipe de direction de la CAJO ont examiné les recommandations et entamé des discussions afin d'harmoniser leurs points de vue sur la priorité relative des recommandations et l'approche de la mise en œuvre.

L'équipe dirigeante a exprimé sa reconnaissance du travail difficile qui l'attend ainsi que son enthousiasme à prendre les mesures nécessaires pour atteindre les objectifs de diversité, d'inclusion et d'accessibilité fixés en 2020 et les engagements publics connexes.





À la CAJO, nous reconnaissons que l'intégration durable de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité dans nos activités renforce notre entreprise, améliore notre service aux Ontariens et enrichit toutes nos relations. Nous sommes engagés dans une culture d'équité et d'appartenance, où toutes les identités sont les bienvenues et valorisées. En tant qu'organisme du secteur public, nous nous efforçons de fournir des services d'une manière accessible, sensible à la culture et réceptive. En tant qu'employeur, nous voulons que nos employés s'investissent pleinement dans leur travail et qu'ils se sentent habilités à contribuer à leur plein potentiel. J'ai hâte d'aller de l'avant avec nos engagements envers nos objectifs de diversité, d'inclusion et d'accessibilité. »

Tom Mungham, directeur général





home.kpmg/ca/fr



Les informations contenues dans le présent document sont de nature générale et ne sont pas destinées à traiter de la situation d'une personne ou d'une entité particulière. Bien que nous nous efforcions de fournir des informations précises et opportunes, il ne peut être garanti que ces informations sont exactes à la date à laquelle elles sont reçues ou qu'elles continueront à l'être à l'avenir. Nul ne devrait agir sur la base de ces informations sans avoir obtenu un avis professionnel approprié après un examen approfondi de sa situation particulière.

© 2022 KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., société à responsabilité limitée de l'Ontario et cabinet membre de l'organisation mondiale KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, société de droit anglais à responsabilité limitée par garantie. Tous droits réservés. Le nom et le logo KPMG sont des marques de commerce utilisées sous licence par les cabinets membres indépendants de l'organisation mondiale KPMG.

Réalisons-le.