



Canadian Centre for Diversity and Inclusion
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Histoires de réussite

Loto Atlantique

Une étude de cas relative à la diversité et à l'inclusion au
Canada

Avril 2017

Loto Atlantique : Une réussite de la diversité et de l'inclusion au Canada

Par [Melissa Bouchard](#), étudiante, Centennial College

Nous sommes reconnaissants aux équipes de Loto Atlantique et de GlassSky d'avoir répondu à nos questions.

Loto Atlantique encourage les discussions avec les employé(e)s et les programmes pour la diversité et l'inclusion.

Une nouvelle enquête interne publiée par Loto Atlantique en février suscite des conversations pertinentes auprès des employé(e)s sur la diversité et l'inclusion en milieu de travail.

« Je pense que nous avons amorcé une conversation. Tout le monde porte désormais attention à ses comportements et se demande comment ceux-ci affectent la culture de l'organisation, » explique Alison Stultz, vice-présidente du personnel et championne du programme de diversité et d'inclusion. « Le personnel de toute l'organisation se dit : "Wow, Loto Atlantique m'a demandé de répondre à des questions de sondage très personnelles qu'on ne m'aurait jamais posées autrement... et ça m'a fait réfléchir quant à mon expérience de travail. Des questions sur ce que je reçois et ce que j'apprécie, sur mon sentiment d'inclusion, sur ce que je peux faire pour rehausser le côté positif de l'expérience de travail". »

Le plan pour la diversité et l'inclusion

Cette enquête fait partie d'un plan de deux ans visant à élaborer une feuille de route pour la diversité et l'inclusion à Loto Atlantique, qui regroupe environ 600 employé(e)s dans les quatre provinces de l'Atlantique et dont le bureau central est situé à Moncton, au Nouveau-Brunswick.

Le plan a été lancé en décembre 2015, lorsque Robyn Tingley, une spécialiste de la diversité et de l'inclusion de GlassSKY, une organisation du Nouveau-Brunswick axée sur l'autonomisation et la promotion des femmes, est venue s'entretenir avec une vingtaine d'employé(e)s. L'atelier d'information et de sensibilisation a contribué à l'échafaudage d'un vocabulaire et de connaissances communes en matière de diversité et d'inclusion, en plus d'offrir un aperçu de ce que les employé(e)s voulaient pour l'avenir.

Robyn Tingley explique qu'il est important pour les employeurs qui veulent élaborer un programme de diversité et d'inclusion de s'informer auprès d'experts et de tirer parti des ressources disponibles, telles que les webinaires et les trousseaux d'outils. Elle souligne également l'importance de tenir compte de la rétroaction des employé(e)s, des client(e)s et des intervenant(e)s, de même que de l'intérêt que la direction accorde au programme.

Tirer parti des ressources du CCDI

Loto Atlantique est devenu membre affilié du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI) au début de 2016 et a élaboré son sondage, lancé en février 2016, grâce à l'outil de recensement sur la diversité et l'inclusion du Centre. Cette enquête est essentielle pour maintenir la pertinence des programmes et des politiques directrices en matière de diversité et d'inclusion de Loto Atlantique auprès des employé(e)s.

« Nous pourrions mettre en œuvre des mesures qui ne touchent en rien les employé(e)s ou qui ne sont pas pertinentes pour répondre à leurs besoins, » explique Kim Wilson, gestionnaire de la responsabilité sociale de l'entreprise à Loto Atlantique. « En prenant le pouls grâce au sondage, nous obtenons des données tangibles qui nous permettront de mettre en œuvre des mesures efficaces pour créer un milieu de travail diversifié et inclusif pour les employé(e)s tout en les encourageant à participer au processus. »

Alison Stultz explique que le programme de diversité et d'inclusion rendra non seulement Loto Atlantique plus attrayante pour le recrutement de nouveaux employé(e)s, mais qu'il vise surtout à sensibiliser les employé(e)s et à leur faire sentir que le programme a été élaboré pour eux avant tout.

« Je pense que tout le monde sera davantage sensibilisé, explique Alison Stultz. Tout le monde est déjà plus au courant grâce au sondage et aux nouvelles. Le fait que l'organisation ait ce programme et que les employé(e)s constatent qu'ils et elles ont contribué à l'enquête soutiendra grandement l'évolution de notre programme pour la diversité et l'inclusion. »

Carey Arsenault est gestionnaire des programmes à Red Shores, qui fait partie de Loto Atlantique et regroupe des hippodromes et casinos à Summerside et à Charlottetown, à l'Île-du-Prince-Édouard. Carey Arsenault a contribué à l'élaboration du programme en matière de diversité et d'inclusion de Red Shores au cours des trois dernières années. Elle explique que la sensibilisation des employé(e)s de Red Shores en matière de diversité et d'inclusion en milieu de travail a permis de mobiliser ceux-ci et de leur offrir la possibilité de prendre part à la solution.

Par exemple, les employé(e)s de Red Shores ont pris l'initiative de faire de la place pour veiller à ce qu'un de leurs collègues ait accès à une salle de prière. Ils et elles sont allés de l'avant sans attendre les directives ou l'approbation de la direction, mais bien parce que c'était tout simplement la chose à faire pour aider leur collègue.

« Je pense vraiment que plus nous sommes exposés à la diversité, plus l'inclusion nous vient naturellement, ajoute Carey Arsenault. C'est un niveau de respect qui vient naturellement quand on se respecte les uns les autres. »

Mettre en œuvre un réseau pour la diversité

Loto Atlantique accueillera également l'un des déjeuners du CCDI à son siège social, où l'organisation espère réseauter avec d'autres entreprises locales pour discuter des pratiques et des expériences en matière de diversité et d'inclusion.

« Je pense que c'est une belle occasion pour nous de souligner notre engagement et que ça sera très bien parce que ça n'a jamais été fait à Moncton auparavant, » explique Wilson.

Loto Atlantique souhaite mettre sur pied un réseau pour la diversité et l'inclusion regroupant les employeurs des provinces maritimes pour partager des histoires de réussite et encourager les entreprises à élaborer leur programme relatif à la diversité et à l'inclusion. « La communication avec les autres est la meilleure façon d'apprendre, » affirme Wilson, qui espère recruter d'autres employeurs lors du déjeuner pour se joindre au groupe de travail.

Ce réseau pourrait répondre aux besoins en fait d'expertise, qui devra être développée davantage d'après Tingley. « Nous avons besoin de connaissances générales sur les meilleures pratiques, ainsi que de possibilités d'accéder aux réseaux et aux ressources et d'apprendre auprès des meilleures entreprises, et ce, pour les entreprises de toutes tailles. »

Les résultats de l'enquête seront révélés en avril et seront utilisés pour modifier le plan relatif à la diversité et à l'inclusion de deux ans de Loto Atlantique, en plus de contribuer au lancement d'un programme efficace pour la diversité et l'inclusion.

« Nous voulons mettre en œuvre un programme qui soit pertinent et valable pour les employé(e)s parce qu'ils et elles ont créé cette organisation, et nous savons que nous pouvons faire mieux pour rehausser l'expérience en milieu de travail, affirme Stultz. Et ce n'est que le début. Nous ne sommes qu'une de ces organisations. Nous n'avons pas tout compris, mais nous progressons à petits pas et nous avons amorcé la conversation. »

Veillez noter que le long de ce document, le masculin est utilisé pour alléger le texte, et ce, sans préjudice pour la forme féminine.

Tous droits réservés © Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, 2017. Tous droits réservés. Vous pouvez utiliser l'hyperlien de ce document, vous pouvez également le télécharger à des fins personnelles ou citer un segment de ce texte à condition d'en mentionner la source et l'adresse URL. Si vous avez l'intention d'utiliser ce document pour l'enseignement ou la formation, ou d'y référer dans une autre publication, veuillez obtenir l'autorisation auprès de mail@ccdi.ca.

L'initiative des Histoires de réussite

Il y a très peu d'articles soulignant les réussites relatives à la diversité et à l'inclusion au Canada, et ce, même si elles sont nombreuses au sein d'un large éventail d'organisations. Les études de cas exposées par les formateurs et les dirigeants proviennent surtout d'autres pays ou cultures, de contextes politiques et économiques différents.

L'objectif de cette initiative est de soutenir le leadership en matière de diversité et d'inclusion grâce à des histoires qui sont pertinentes dans le contexte actuel au Canada. En partageant ces histoires, nous soulignons les réussites des organisations canadiennes tout en contribuant à l'apprentissage pour tous ceux qui s'intéressent à la diversité et à l'inclusion.

Les employeurs qui ont mis en œuvre des initiatives visant à promouvoir et à prioriser la diversité et l'inclusion en milieu de travail se positionnent dans une économie de plus en plus compétitive qui s'adapte à la diversité des employé(e)s et du pays. Nous sommes reconnaissants à toutes les personnes qui ont participé aux entrevues.

Cette série d'études de cas sera publiée tous les mois jusqu'en 2016. En vous abonnant à notre bulletin mensuel (à ccdi.ca), vous recevrez automatiquement les études de cas les plus récentes, qui seront également affichées en ligne à ccdi.ca/successstories. Pour de plus amples renseignements, communiquer avec mail@ccdi.ca.

Le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Le CCDI a pour mission d'aider les organisations à être inclusive, libre de préjugés et de discrimination, en plus de sensibiliser, d'encourager la conversation et l'action dans le but de faire reconnaître l'atout qu'est la diversité.

Grâce à la recherche, aux rapports et aux outils que nous développons et à nos ateliers, événements et consultations en milieu de travail, nous aidons les employeurs canadiens à comprendre la diversité, à la planifier et à favoriser l'inclusion.

Le leadership du CCDI a adopté un modèle éprouvé qui suscite la confiance à titre de tiers impartial. Notre expertise met l'accent sur les thèmes de l'inclusion qui sont pertinents au Canada à l'heure actuelle et sur les différences régionales qui créent la diversité.

À titre d'organisation sans but lucratif qui s'organise comme une entreprise, nous avons créé une niche grâce à notre technologie de recherche et d'analyse novatrice qui permet la compréhension approfondie de la diversité démographique canadienne et des mentalités.

Le CCDI est reconnaissant du soutien de ses employeurs affiliés à l'échelle du Canada. Pour plus de renseignements, communiquez avec [Susan Rogers, chef](mailto:Susan.Rogers@ccdi.ca) du service à la clientèle, à l'adresse Susan.Rogers@ccdi.ca, ou au 416-968-6520, poste 103.

Le CCDI est reconnaissant du soutien continu de ses partenaires fondateurs.

