

EY sur DEI : une entrevue avec Tammy Morris

Podcast v.1.2 - Final Cut

[Une musique entraînante retentit brièvement. Ensuite, Glen Walsh, l'animateur du balado « Les forces au travail » prend la parole. Il présente Tammy Morris, leader de l'accessibilité et de la neuroinclusion pour EY Canada.]

Bonjour et bienvenue dans ce nouvel épisode Des forces au travail, le balado de l'Association canadienne de soutien à l'emploi. Aujourd'hui, nous recevons Tammy Morris de chez Ernst & Young.

[Il y a une brève pause. Puis Glen entame l'entrevue de Tammy.]

Bonjour. Ma première question serait de savoir pourquoi vous considérez la diversité comme un élément important pour Ernst & Young?

[Tammy répond.]

Merci Glen. La diversité est au cœur de qui nous sommes, n'est-ce pas? Elle est au cœur des valeurs d'EY. Et parfois, quand je rentre après avoir rendu visite à d'autres organisations, j'apprécie vraiment cette diversité. Nous avons parfaitement assimilé l'idée que chaque personne a plusieurs facettes, dont un handicap.

Il existe une intersectionnalité avec toutes ces facettes. Et bien sûr, personnellement, le handicap dans le volet main-d'œuvre de l'ensemble de nos efforts en matière d'EDI, ainsi que les réseaux et les communautés et notre personnel à plusieurs facettes.

[Glen répond à Tammy et lui pose une autre question.]

C'est fantastique. Pourquoi pensez-vous qu'EY investit dans des stratégies de neurodiversité?

[Tammy répond.]

Cela fait un certain temps. Cela fait plus de dix ans que nous étudions les capacités d'avenir de la main-d'œuvre et nous envisageons toutes les populations de talents afin de pratiquer une inclusion intentionnelle. Cela a constitué une aide non seulement pour la

communauté, mais pour nous également. Il s'agit des femmes dans le secteur des technologies, les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants au Canada, les spécialistes autochtones, mais aussi les personnes en situation de handicap.

C'est cela qui a motivé notre envie de comprendre. EY réalise un travail très technique en matière de fiscalité, d'audit, de stratégies et de conseils. Nous savions que l'entreprise comptait beaucoup spécialistes neuroatypiques à différents niveaux de l'organisation. Nous savions également, et nous apprenons toujours un peu plus, que la procédure d'embauche traditionnelle représentait un défi pour certaines personnes.

C'est donc il y a environ dix ans que nous avons déconstruit nos pratiques d'embauche, le type d'entrevue. À vrai dire, nous nous en sommes débarrassée. Nous avons jeté l'entrevue comportementale par la fenêtre et nous avons développé une méthodologie plus accessible et plus inclusive pour tout le monde. C'est à ce moment que nous avons vraiment commencé à engager des professionnelles et des professionnels neuroatypiques, en plus de celles et ceux qui, nous le savons, travaillent déjà au sein de notre organisation.

[*Glen creuse le sujet.*]

Comment mettez-vous la diversité en œuvre chez EY?

[*Tammy explique.*]

Je dirais tout d'abord que personne ne peut pratiquer l'inclusion en isolation. L'inclusion a de nombreux composants, bien plus qu'on ne le pense parfois. Notre accessibilité numérique, l'accessibilité des outils pour aider tout le monde. Que vous veniez d'un autre secteur, que vous veniez de recevoir votre diplôme universitaire, que vous veniez d'arriver au Canada ou que vous soyez une personne en situation de handicap.

Disposez de mécanismes déjà en place et d'un mécanisme d'accueil et d'intégration qui est accessible à tout le monde. Ce qui m'a vraiment attiré chez EY, c'est de savoir qu'il était possible de parcourir toutes ces étapes sans vraiment devoir partager son histoire. Ou qu'il était possible de participer. Je pense que ce sont vraiment plusieurs parties prenantes qui peuvent donner cela.

Et tout le monde, chacune de nos équipes, chaque jour. Il est difficile de nommer un seul élément.

[*Glen pose alors une autre question.*]

Sur la base de votre expérience, quel conseil donneriez-vous à une organisation pour renforcer ces stratégies en matière de diversité?

[*Tammy fournit les recommandations et informations suivantes.*]

Oui. Donc, nous savons que l'intérêt pour le sujet augmente. L'emploi des personnes en situation de handicap a évolué très lentement.

Ce sont des changements survenus sur des dizaines d'années, depuis l'institutionnalisation jusqu'à l'emploi ségrégué, puis à l'emploi intégré et compétitif et la véritable inclusion de tout le monde dans des équipes. Cela a pris des dizaines d'années. C'est génial de voir qu'il y a un intérêt. Et le pourcentage d'organisations qui envisageaient des stratégies d'embauche de personnes en situation de handicap est passé de 1 à 4 % à 23 %.

Je dirais aussi qu'il faut bien y réfléchir et développer la stratégie. Il ne s'agit pas d'embaucher des personnes à la hâte, car l'aspect le plus important qui nous remplit de fierté, c'est la rétention. Nous voulons garantir la réussite des personnes en milieu de travail, ce qui veut dire mettre en place le système de soutien, l'écosystème et le plan de bout en bout.

Nous aidons notre clientèle à communiquer avec la communauté, à recruter, de l'embauche à la retraite, et à toutes les étapes intermédiaires. Nous veillons également à ce qu'il existe un parcours et une trajectoire de carrière. Donc, évidemment, nous avons notre méthodologie, mais il existe de nombreuses choses faciles à réaliser, et je pense qu'il en va de même pour toutes les organisations.

[*Glen pose sa dernière question à Tammy.*]

Avez-vous des conseils pratiques, des stratégies ou des informations que vous souhaiteriez partager avec d'autres entreprises ou organisations sur la mise en place d'une culture d'inclusion?

[*Tammy répond et développe son idée.*]

Si seulement tout le monde pouvait marcher, pas vrai? Il faut vouloir se mettre à la place de l'autre. Le handicap est un domaine où il y a parfois des améliorations. Mais bien entendu, si vous remplacez le mot « handicap » par autre chose, imaginez la stupéfaction des gens si vous dites que telle personne ne pourrait pas réaliser cette tâche, car elle est noire ou qu'elle ne peut pas remplir cette fonction, car c'est une femme.

Nous nous trouvons encore parfois face à des obstacles ou à des hésitations quand on aborde la nature de l'état d'une personne. Je pense qu'il faut arriver à une situation où nous pratiquons une tolérance zéro en la matière ou que nous devons au moins en parler. Je dirais que du point de vue de l'expérience de la personne employée ou qui postule un emploi, ce n'est pas une voie à sens unique.

Tout comme nous évaluons les personnes candidates, les personnes candidates nous évaluent. Qu'avez-vous à offrir? Quel est le niveau de soutien que vous proposez? Quelles possibilités en matière de trajectoire professionnelle offrez-vous à la personne? Et gardez ces éléments à l'esprit. Créons-nous les conditions pour la réussite du personnel?

Les personnes disposeront-elles des outils nécessaires dès le premier jour ou avant? Disposeront-elles du soutien nécessaire et du mentorat dont elles ont besoin? Ce sont autant d'éléments qui doivent figurer dans le plan. Je dis souvent aux personnes extérieures à la planification et à la mise en place de l'écosystème qu'il existe tellement d'options gratuites.

Nous savons que les spécialistes des RH et de l'EDI ont du pain sur la planche. Mais il existe beaucoup d'options qui ne coûtent rien. Le mentorat est gratuit. Se former et se mettre à l'écoute des personnes en situation de handicap, c'est gratuit. Cela ne coûte rien.

Il y a tellement de choses, comme un ensemble toujours plus grand de recherches et de données probantes pour vous aider à réaliser et à déterminer le rendement du capital investi. Et bien sûr, nous sommes au Canada. Il existe des organisations qui reçoivent des subventions fédérales et qui aident les employeurs à progresser en matière d'inclusion. Je pense que l'important est de lancer la conversation.

Ma devise, en quelque sorte, c'est d'inviter la conversation. Nous savons que la majorité des organisations n'ont pas encore atteint le niveau souhaité en matière de représentation

des personnes en situation de handicap. L'idée n'est pas de montrer les organisations du doigt, mais bien d'entamer un dialogue, d'identifier les obstacles et de les aider à gérer ces obstacles pour progresser.

[*Glen remercie Tammy et conclut l'entrevue.*]

Merci beaucoup. Vos réponses ont vraiment été pertinentes et nous ont beaucoup appris.

[*Tammy répond et remercie Glen.*]

Excellent. Merci, Glen.

[*Glen conclut le balado en annonçant les informations suivantes. La musique entraînante du début reprend.*]

Si vous avez apprécié ce balado, ne manquez pas de vous abonner et de le partager. Pour obtenir davantage de ressources et pour en savoir plus sur le soutien aux personnes en situation de handicap, rendez-vous sur supportedemploymentpoint.ca.

- Transcription d'un balado de 7 minutes et 20 secondes de la 4^e saison intitulé « EY Podcast v.1.2 - Final Cut »