

Guide du BSF et de l'ACPIR pour promouvoir la diversité et l'inclusion

PRATIQUES EXEMPLAIRES ET RESSOURCES
POUR LES SYNDICS AUTORISÉS EN INSOLVABILITÉS



Innovation, Sciences et
Développement économique Canada
Bureau du surintendant
des faillites Canada

Innovation, Science and
Economic Development Canada
Office of the Superintendent
of Bankruptcy Canada

ACPIR | Rétablir
le Succès
Association canadienne des professionnels de l'insolvabilité et de la réorganisation

CAIRP | Rebuilding
Success
Canadian Association of Insolvency and Restructuring Professionals

Table des matières

Le Bureau du surintendant des faillites (BSF) et l'Association canadienne des professionnels de l'insolvabilité et de la réorganisation (ACPIR) sont heureux de vous présenter leur Guide pour promouvoir la diversité et l'inclusion, qui met en valeur certaines activités réalisées et qui comprend des pratiques exemplaires et des ressources pour soutenir les syndicats autorisés en insolvabilité (SAI) en vue d'accroître la représentativité au sein de leur profession. Dans son plan d'activités de 2019-2020, le BSF établissait la priorité d'améliorer la représentativité au sein de la profession de SAI en se fondant sur la prémisse que la promotion de la diversité et de l'inclusion contribuera à maintenir et à renforcer la productivité, l'innovation et la confiance de la population dans le système d'insolvabilité. Ces efforts profiteront également aux Canadiennes et Canadiens endettés qui désirent obtenir des services d'insolvabilité.

Introduction	2
Message de la surintendante des faillites	2
Message du président de l'ACPIR	3
Déclaration conjointe du BSF et de l'ACPIR sur la diversité	4
Initiatives du BSF et de l'ACPIR relatives à la représentativité	5
Ce que nous avons accompli	5
Nos engagements actuels	5
Pratiques exemplaires pour améliorer la diversité et l'inclusion	6
Ressources supplémentaires pour les syndicats autorisés en insolvabilité	8

Introduction

MESSAGE DE LA SURINTENDANTE DES FAILLITES



Favoriser la diversité et l'inclusion améliore le rendement organisationnel en réunissant un vaste éventail de compétences et de perspectives pour faire face aux défis complexes d'aujourd'hui.

Je suis extrêmement fière de vous faire part de pratiques exemplaires et de ressources afin d'aider les syndicats autorisés en insolvabilité à accroître la diversité et la représentativité au sein de leur profession. Ce travail est le résultat d'efforts de collaboration entre le Bureau du surintendant des faillites (BSF), l'Association canadienne des professionnels de l'insolvabilité et de la réorganisation (ACPIR) et les syndicats autorisés en insolvabilité (SAI).

Accroître la diversité n'est pas seulement la bonne chose à faire, c'est également bon pour les affaires; c'est une mesure qui a fait ses preuves au chapitre de la productivité et de l'innovation. Les dirigeants du milieu des affaires doivent toutefois investir du temps et des efforts afin de modifier les stratégies de recrutement et les cultures organisationnelles de manière à appuyer le maintien en poste. Les Canadiennes et Canadiens qui éprouvent de graves difficultés financières seront mieux servis par des SAI qui reflètent la diversité de la population.

Le BSF est résolu à soutenir la représentativité dans la profession de SAI et continuera à travailler en collaboration avec l'ACPIR et les SAI pour accroître la diversité et l'inclusion dans l'intérêt de la profession et de la population canadienne en situation financière précaire.

Elisabeth Lang
Surintendante des faillites

MESSAGE DU PRÉSIDENT DE L'ACPIR

L'ACPIR est heureuse de collaborer avec le BSF sur les questions importantes de la diversité et de l'inclusion au sein des professions du domaine de l'insolvabilité.

À titre de professionnelles et professionnels, nous savons que la représentativité dans l'industrie est tout simplement la seule option valable, en termes d'équité. Il est encourageant de constater l'évolution de notre industrie au fil des années et, en particulier, de voir comment l'industrie de l'insolvabilité a endossé les concepts de la diversité et de l'inclusion en tant que pratiques commerciales. Notre récente cohorte de professionnelles et professionnels agréés de l'insolvabilité et de la réorganisation (PAIR) témoigne du visage changeant de l'industrie; les femmes et les membres des minorités visibles forment respectivement 52 % et 20 % des diplômés.

Cependant, notre industrie peut faire encore mieux. Nous espérons que le présent document, qui décrit les pratiques exemplaires présentées lors d'une récente table ronde par certains de nos membres et présente des ressources utiles, nous aidera dans nos efforts collectifs visant à améliorer la représentativité dans l'industrie de l'insolvabilité.

Jean-Daniel Breton
Président de l'ACPIR



Déclaration conjointe du BSF et de l'ACPIR sur la diversité

Le Bureau du surintendant des faillites (BSF) et l'Association canadienne des professionnels de l'insolvabilité et de la réorganisation (ACPIR) reconnaissent l'importance de la diversité et de l'inclusion et celle de la représentativité au sein de la profession des syndics autorisés en insolvabilité (SAI). Cette dernière ouvre des perspectives qui permettront de nourrir et d'améliorer la productivité, l'innovation et la confiance des citoyens dans le système d'insolvabilité. Le BSF et l'ACPIR s'engagent à soutenir l'objectif clé qu'est la représentativité.



Initiatives du BSF et de l'ACPIR relatives à la représentativité

CE QUE NOUS AVONS ACCOMPLI

- Le BSF et l'ACPIR ont mis en œuvre un processus pour recueillir les données d'auto-identification des SAI, des candidats du PCQ, des étudiants en administration de l'insolvabilité et des étudiants au CPCI (femmes, membres des minorités visibles, Autochtones et personnes en situation de handicap).
- Une disposition a été ajoutée au protocole d'entente révisé entre le BSF et l'ACPIR afin de souligner le fait que les deux organismes reconnaissent l'importance de la diversité et de l'inclusion dans la profession de SAI.
- Le 11 décembre 2020, le BSF et l'ACPIR ont organisé une table ronde sur la représentativité qui réunissait certains SAI dans le but de discuter des pratiques exemplaires dans l'industrie et de cerner des secteurs pouvant être améliorés.
- En juin 2021, le BSF et l'ACPIR ont publié une déclaration conjointe sur leur engagement à l'égard de la représentativité dans la profession de SAI.
- En décembre 2021, ils ont publié le présent Guide du BSF et de l'ACPIR pour promouvoir la diversité et l'inclusion.

NOS ENGAGEMENTS ACTUELS

ACPIR

- Mettre au point des séminaires sur la représentativité dans le cadre du perfectionnement professionnel des membres de l'ACPIR et des SAI.
- Aider les SAI à mieux faire connaître leur profession en rehaussant le profil de l'industrie de l'insolvabilité, notamment en mettant l'accent sur la diversité de l'industrie et les possibilités de carrière dans la profession.
- Le site Web de l'ACPIR présentera des renseignements à l'intention des SAI sur les pratiques exemplaires en matière de représentativité et l'évolution de l'industrie. Des ressources utiles sur la diversité et l'inclusion seront ajoutées.

BSF

- Démontrer son engagement pour faire mieux connaître la profession et susciter l'intérêt de diverses communautés.
- Soutenir les SAI en continuant de diffuser des pratiques exemplaires et des renseignements utiles, notamment de l'information obtenue grâce à sa participation à la communauté de pratique sur la diversité et l'inclusion au sein de l'International Association of Insolvency Regulators.
- Continuer de faire le suivi et de faire rapport des progrès grâce aux statistiques sur la représentativité.

Pratiques exemplaires pour améliorer la diversité et l'inclusion

La section qui suit présente des pratiques exemplaires pour améliorer la diversité et l'inclusion cernées lors d'une table ronde sur la représentativité organisée par le BSF et l'ACPIR et à laquelle ont été conviés certains SAI. S'y trouvent aussi d'autres pratiques exemplaires de l'industrie.

Mentorat

- Les entreprises peuvent mettre sur pied des occasions de mentorat par la haute direction à l'intention du personnel et des SAI, nouveaux ou potentiels.

Évolution démographique naturelle

- Les entreprises devraient tirer parti de l'évolution démographique naturelle qui se produit au sein du marché du travail canadien pour créer un effectif plus diversifié.

Équilibre travail-vie personnelle

- Une plus grande souplesse au travail peut aider les SAI à concilier leurs engagements. Les mesures de souplesse offertes en raison de la COVID-19, tel que le travail à distance, constituent une occasion de changement.

Recrutement

- Les efforts de recrutement devraient être redoublés en collaborant avec plusieurs universités, collèges et autres institutions, en investissant dans de nouveaux programmes à l'intention des immigrants et des Autochtones, et en offrant de la formation au personnel administratif (les bassins de personnel administratif sont souvent plus diversifiés que les SAI).

Programmes internes pour favoriser la diversité

- Diverses ressources peuvent être créées ou développées pour favoriser la diversité, notamment de la formation (p. ex., sur les préjugés inconscients) et des pratiques d'embauche inclusives. Si ces ressources existent, elles devraient être mises à la disposition de l'industrie..

Mobilisation des cadres supérieurs

- Les cadres supérieurs jouent un rôle crucial pour que les efforts en matière de diversité et d'inclusion des entreprises soient couronnés de succès. Ils doivent donc soutenir d'une manière active la diversité.
- Les cadres supérieurs devraient expliquer leur engagement et créer une culture d'entreprise qui permet aux diverses voix d'avoir véritablement l'occasion d'être entendues.
- Les cadres supérieurs pourraient songer à fixer un objectif concret pour leur entreprise.

Mobilisation des employés

- Les entreprises devraient chercher des occasions de faire participer leur effectif aux initiatives visant à favoriser la diversité, particulièrement leurs employés qui représentent la diversité.
- Les entreprises peuvent notamment mettre sur pied des communautés de soutien et des groupes de ressources pour s'assurer que les opinions des employés sont reflétées dans leurs activités.



Responsabilité et production de rapports

- Les entreprises devraient dresser les principaux critères de responsabilité pour les initiatives favorisant la diversité et l'inclusion, et en faire état.
- Les entreprises sont invitées à surveiller leurs résultats en fonction d'une cible.

Personnalisation des stratégies

- Les entreprises prospères reconnaissent l'importance de personnaliser et d'adapter leurs efforts au chapitre de la diversité et de l'inclusion en fonction de différents secteurs de l'entreprise, de diverses régions géographiques et de divers contextes socioculturels.

Communication

- Les entreprises devraient prendre l'occasion de communiquer régulièrement les progrès, les expériences et les pratiques exemplaires au sein de l'entreprise afin de montrer leur engagement continu envers la diversité et l'inclusion.

L'inclusion est une pratique permanente

- Un changement réel peut prendre du temps et ne se concrétisera que lorsque les gens seront capables d'adopter de nouvelles habitudes ou de nouveaux comportements. Par exemple, la création d'occasions permanentes de formation et d'initiatives de sensibilisation mènera à des résultats favorables en matière de diversité et d'inclusion.

Ressources supplémentaires pour les syndicats autorisés en insolvabilité

La présente section fournit une liste des ressources gouvernementales (fédérales, provinciales et territoriales) ou financées par le gouvernement visant à encourager et à soutenir les SAI dans leurs efforts au chapitre de la diversité et de l'inclusion. Des ressources du secteur privé pourraient également être disponibles.

Si vous consultez la copie papier de ce guide, veuillez utiliser le tableau qui suit la présente section de ressources pour voir les adresses Web de celles-ci.

Feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste des travailleurs formés à l'étranger

Des renseignements à l'intention des employeurs pour trouver, évaluer, embaucher et maintenir en poste des travailleurs formés à l'étranger. La feuille de route comprend des conseils utiles, des outils pratiques et des ressources utiles.

Jumelage emploi

Un service qui permet aux employeurs et aux personnes en recherche d'emploi d'être jumelés selon leurs besoins et leur profil respectifs.

Guichet-Emplois

La fonction des groupes d'emploi est une initiative du Guichet-Emplois qui vise à aider les groupes désavantagés à se joindre au marché du travail. Les personnes en recherche d'emploi qui font partie de ces groupes sont invitées à utiliser les outils et les ressources conçus pour les aider à intégrer le marché du travail canadien.

Le Défi 50-30

Une initiative du gouvernement du Canada, d'entreprises et d'organisations vouées à la diversité qui vise à améliorer l'accès des personnes racisées, des personnes qui s'identifient comme membres de la communauté LGBTQ2, des personnes en situation de handicap, ainsi que des Premières Nations, des Inuits et des Métis à des postes d'influence et de direction au sein de conseils d'administration et de hautes directions.

Spécification accessible au public (PAS) – Le Défi 50-30

Ce document offre des recommandations et des conseils sur les politiques, les pratiques et les approches visant à créer des milieux de travail diversifiés et inclusifs.

Appli Entreprises Canada

Cette application permet aux propriétaires de petites entreprises d'explorer facilement les services gouvernementaux et offre des recommandations en fonction de leurs activités. Elle fournit également des ressources pour embaucher des personnes issues de groupes sous-représentés, y compris les nouveaux diplômés.

Centre des compétences futures (CCF)

Ce centre aide les Canadiennes et Canadiens à se préparer et à s'adapter à de nouveaux emplois et au marché du travail en évolution constante. Le CCF vise à faciliter l'accès de toute la population canadienne à un perfectionnement efficace des compétences et à s'assurer qu'une approche inclusive soutient les groupes mal desservis, dont les femmes, les jeunes, les Autochtones, les nouveaux arrivants, les personnes racisées, les membres de la communauté LGBTQ2, les personnes en situation de handicap, les vétérans, ainsi que les résidents des régions rurales, éloignées et nordiques du Canada.

Commission canadienne des droits de la personne – Outils à l'intention des employeurs

Des renseignements et des outils à l'intention des employeurs pour appuyer leurs efforts en matière de diversité et d'inclusion.

Emploi et Développement social Canada (EDSC) – Compétences autochtones et formation pour l'emploi

Le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones est conçu pour aider les Autochtones à améliorer leurs compétences et à se trouver un emploi.

EDSC – Embaucher des personnes en situation de handicap

Des ressources et des outils pour aider les employeurs à embaucher des personnes en situation de handicap, qui comprennent en outre un répertoire des organismes communautaires partenaires à l'échelle nationale et régionale pour appuyer les employeurs dans l'embauche et le maintien en poste des personnes en situation de handicap.

Optez pour le talent

Ce site Internet comprend un réseau d'organismes qui peuvent aider les entreprises à recruter, embaucher, former et maintenir en poste des personnes en situation de handicap. Les fournisseurs de services peuvent aider les employeurs à offrir des mesures d'adaptation pour les entrevues, la formation et les tâches professionnelles ou à concevoir des pratiques et des protocoles en ressources humaines qui sont inclusifs, accessibles et favorables à la diversité en milieu de travail.

Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires

Un investissement qui vise à aider les propriétaires d'entreprise et les entrepreneurs noirs à faire croître leurs affaires. Le programme fournit également des renseignements, des études et des statistiques pour soutenir les entrepreneurs et les propriétaires d'entreprise noirs.

Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat

Un investissement qui vise à accroître l'accès des entreprises détenues par des femmes au financement, aux personnes talentueuses, aux réseaux et à l'expertise dont elles ont besoin pour démarrer et faire croître leur entreprise et accéder à de nouveaux marchés. La stratégie comprend également un guichet unique de renseignements, de données et de pratiques exemplaires pour les femmes entrepreneures.

RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

Tableau des adresses Web

Feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste des travailleurs formés à l'étranger

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/feuille-route-employeur-embauche-maintien-poste-travailleurs-formes-etranger.html>

Jumelage emploi

<https://www.guichetemplois.gc.ca/embauche/jumelage-emploi>

Guichet-Emplois

<https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil>

Le Défi 50-30

<https://www.ic.gc.ca/eic/site/icgc.nsf/fra/07706.html>

Spécification accessible au public (PAS) – Le Défi 50-30

<https://diconsulting.ca/wp-content/uploads/2021/08/Specification-accessible-au-public-PAS.pdf>

Appli Entreprises Canada

https://www.ic.gc.ca/eic/site/icgc.nsf/fra/h_07670.html

Centre des compétences futures (CCF)

<https://fsc-ccf.ca/fr/>

Commission canadienne des droits de la personne – Outils à l'intention des employeurs

<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/publications>

Emploi et Développement social Canada (EDSC) – Compétences autochtones et formation pour l'emploi

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/formation-competences-emploi-autochtones/organismes-prestation-services.html>

EDSC – Embaucher des personnes en situation de handicap

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/embauche-personne-handicap.html>

Optez pour le talent

<https://optezpourletalent.ca/>

Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires

<https://ised-isde.canada.ca/site/programme-entrepreneuriat-communautes-noires/fr>

Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat

<https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr>