

AUTOÉVALUATION des critères du Défi 50-30 et des pratiques EDI dans votre organisation

À l'attention des gestionnaires d'organisations.



COLLÈGES &
INSTITUTS
CANADA

**Défi
50-30**



Institut de recherche sur l'immigration et
sur les pratiques interculturelles et inclusives

 Collège de Maisonneuve

En partenariat avec
Canada 

INTRODUCTION

Cet outil est développé dans le cadre du Défi 50-30, initiative menée par le gouvernement du Canada ainsi que divers entreprises et organismes. Il permet de dresser un état des lieux des stratégies actuelles de votre organisation en ce qui concerne l'atteinte des objectifs du Défi 50-30 et le développement de pratiques et politiques ou stratégies inclusives à l'égard des membres des groupes en quête d'équité¹.

Il vise également à accompagner la réflexion des membres des directions et des conseils d'administration des organisations sur leurs pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).

Pour réaliser cette démarche, vous pouvez contacter edi@collegesinstitutes.ca et demander du soutien. Les pôles de services et les centres de mobilisation et de transferts de connaissances sont disponibles pour vous accompagner gratuitement dans ce processus de changement.

L'outil est composé de 2 parties indépendantes : l'une sur l'EDI dans l'organisation et l'autre sur votre engagement personnel envers l'EDI. Les résultats pour chacune sont donc distincts. La première partie comporte 5 indicateurs :

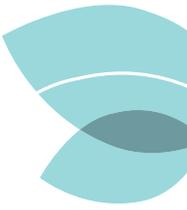
1. Gouvernance et engagement
2. Pratiques inclusives
3. Valorisation et diffusion des principes d'EDI dans l'espace public
4. Veille et développement des compétences
5. Culture organisationnelle

Chaque volet est important pour atteindre les objectifs du Défi 50-30, ainsi que pour garantir la bonne mise en œuvre de pratiques EDI dans votre organisation. Vous pouvez vous consacrer à ces volets selon les priorités et intérêts de votre organisation.

Le portrait qui se dégagera de ce questionnaire constitue un exercice pour :

- Mesurer vos pratiques en matière d'EDI;
- Sensibiliser l'organisation à l'importance d'entreprendre une réflexion sur les pratiques axées sur les principes d'EDI ;
- Identifier des pistes qui permettront des progrès vers le renforcement et la consolidation des pratiques EDI. Certains énoncés vous permettent d'attribuer un score pour la réalisation des démarches inclusives mises en place – ou non – par votre organisation dans le cadre du Défi 50-30. D'autres énoncés vous permettent d'indiquer votre niveau de connaissance sur le sujet.
- Il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses.

1. « Dans le cadre du Défi 50 – 30, les groupes en quête d'équité comprennent ceux/celles s'identifiant comme des personnes racisées, noires et/ou de couleur (minorités visibles), des personnes vivant avec un handicap (y compris celles qui ont un handicap invisible ou épisodique), des personnes LGBTQ2S+ et des membres de la diversité sexuelle et de genre, ainsi que des Autochtones, ce qui inclut les membres des Premières Nations, les Métis et les Inuits, qui font partie des peuples fondateurs du Canada et qui sont sous-représentés dans les postes d'influence économique et de leadership » (Diversity Institute Ryerson University, document de spécification accessible au public (PAS), p.4).



I. Évaluation de l'organisation

A. Note

Pour les PME ou toute autre organisation de petite taille, il est possible que certaines questions ne s'adressent pas à vous. Vous pouvez sauter les questions avec un astérisque (*) qui concernent les organisations avec un Conseil d'Administration et une équipe de haute direction.

B. L'outil

1. Gouvernance et engagement

Pour répondre à la question, veuillez inscrire le chiffre 1 pour répondre Non et 4 pour répondre Oui.

	Non (1)		Oui (4)	
1.1 Votre conseil d'administration est-il paritaire ² ?*				
1.2 Votre conseil d'administration est-il composé d'au moins 30 % de membres des autres groupes en quête d'équité ³ ?*				
1.3 Votre équipe de direction est-elle paritaire ?*				
1.4 Votre équipe de direction est-elle composée d'au moins 30 % de membres des groupes en quête d'équité ?*				
1.5 Votre organisation s'est-elle dotée d'une politique relative à l'Équité, la Diversité et l'Inclusion (EDI) ?				
1.5.1 Si oui, comment qualifieriez-vous l'application quotidienne de cette politique EDI ?	INEFFICACE (1)	PEU EFFICACE (2)	MODÉRÉMENT EFFICACE (3)	TRÈS EFFICACE (4)
1.5.2 Votre organisation s'est-elle dotée d'une politique de lutte contre la discrimination, les violences, le harcèlement, etc. ?				
1.5.2.1 Si oui, existe-t-il un processus de gestion des plaintes permettant de traiter les incidents relatifs à la discrimination et/ou au harcèlement ?				
1.6 Votre organisation a-t-elle un plan d'action en matière d'EDI ?				
1.6.1 Si oui, votre organisation réalise-t-elle des sondages auprès de son personnel afin d'évaluer sa perception des actions EDI mises en place ?				
1.7 Votre organisation a-t-elle un budget consacré à l'EDI ?				
1.8 Votre organisation s'est-elle dotée d'une personne-ressource ou d'un comité consultatif de l'EDI ?				
Total				

2. 50% de femmes et/ou de personnes non binaires

3. Personnes autochtones, personnes en situation de handicap, personnes des diversités sexuelles et de genre, personnes racisées.

2. Pratiques inclusives

	Non (1)		Oui (4)	
2.1 Les pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) sont-elles adaptées aux besoins des personnes en quête d'équité (description de poste, affichage, sélection, formation, équité salariale, évaluation, etc.) ?				
2.2 Les membres du personnel reçoivent-ils systématiquement un questionnaire d'autoidentification volontaire, de façon récurrente ?				
2.3 Votre organisation offre-t-elle des ressources pour soutenir et accompagner les personnes en quête d'équité (accommodements divers, ressources psychologiques, références vers des services externes, etc.) ?				
2.4 Votre organisation offre-t-elle des opportunités et/ou activités permettant à l'ensemble de ses membres de se rencontrer et de dialoguer entre eux/elles ?				
2.5 Votre organisation dispose-t-elle d'un système de libre expression anonyme pour les membres du personnel (boite à suggestions, sondages, etc.) ?				
2.6 Votre organisation consulte-t-elle les groupes en quête d'équité pour concevoir, gérer et aménager l'espace physique ?				
2.6.1 Si oui, ces résultats de consultations sont-ils pris en considération dans la conception, la gestion et l'aménagement de l'espace physique ?				
2.7 À quel degré votre organisation encourage-t-elle la participation des personnes issues des groupes en quête d'équité au processus décisionnel ?	PAS DU TOUT (1)	À UN DEGRÉ LIMITÉ (2)	À UN DEGRÉ MODÉRÉ (3)	À UN TRÈS GRAND DEGRÉ (4)
2.8 Votre organisation offre-t-elle des formations ou des ateliers de sensibilisation relatifs à l'équité, la diversité et l'inclusion (gestion de la diversité, leadership inclusif, biais inconscients, environnements de travail inclusifs, etc.) ?				
2.9 Votre organisation offre-t-elle des formations sur la discrimination, les violences, le harcèlement, etc.?				
Total				

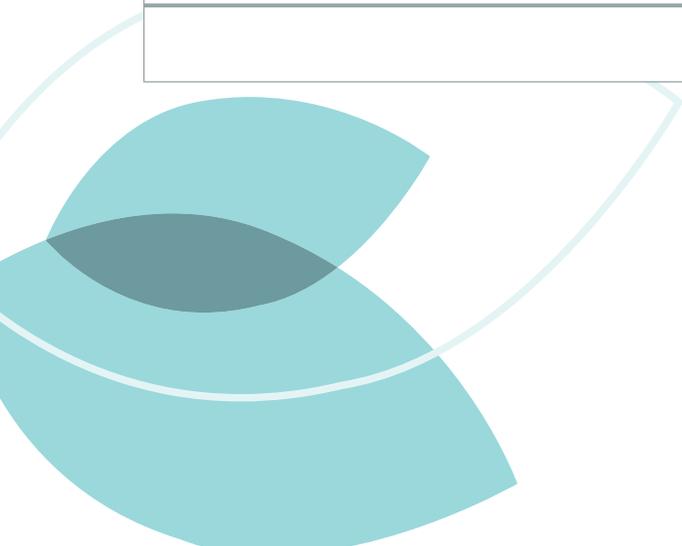


3. Valorisation et diffusion des principes d'EDI dans l'espace public

	Non (1)		Oui (4)	
3.1 Votre organisation participe-t-elle à des événements publics relatifs à la diversité et au vivre ensemble (campagnes ou débats publics, Journées portes ouvertes, colloques, etc.) ?				
3.1.1 Si oui, à quelle fréquence votre organisation participe-t-elle à ces événements de valorisation et de diffusion des principes d'EDI ?	JAMAIS (1)	RAREMENT (2) (MOINS QU'UNE FOIS PAR AN)	SOUVENT (3) (UNE FOIS PAR AN)	TOUJOURS (4) (PLUSIEURS FOIS PAR AN)
3.2 Votre milieu de travail organise-t-il ce type d'événements ?				
3.2.1 Si oui, à quelle fréquence votre organisation s'engage-t-elle dans ces événements de valorisation et de diffusion des principes d'EDI ?	JAMAIS (1)	RAREMENT (2) (1 FOIS TOUS LES 5 ANS)	SOUVENT (3) (1 FOIS TOUS LES 2 ANS)	TOUJOURS (4) (1 FOIS FOIS PAR AN)
3.3 Votre organisation informe-t-elle le public de son engagement en faveur des principes d'EDI via son site web, ses documents administratifs, des dépliants ou tout autre moyen de communication ?				
Total				

4. Veille et développement des compétences en EDI

4.1 Quel est, selon vous, le niveau d'effort déployé par votre organisation pour encourager le personnel, la direction et les membres du CA à développer leurs compétences en termes d'EDI ?	AUCUN (1)	PEU (2)	MODÉRÉ (3)	BEAUCOUP (4)
4.2 Quel est, selon vous, le degré d'efficacité des initiatives menées par votre organisation en matière d'EDI ?	INEFFICACE (1)	PEU EFFICACE (2)	MODÉRÉMENT EFFICACE (3)	TRÈS EFFICACE (4)
	Non (1)		Oui (4)	
4.3 Votre organisation utilise-t-elle un outil de suivi des mesures d'EDI mises en place ? (tableaux d'évaluation, sondages, entrevues, etc.)				
4.4 Votre organisation utilise-t-elle les données statistiques et les tendances de l'EDI pour élaborer des stratégies et adapter ses pratiques en matière d'EDI ?				
4.5 Votre organisation met-elle en place des moyens (remboursement des frais, temps de travail dédié à la formation, etc.) incitant le personnel à suivre des formations et des ateliers en EDI hors de l'organisation ?				
Total				



C. Analyse des résultats

Ce tableau résume la situation de l'organisation en fonction du résultat obtenu dans chaque section.

1 Gouvernance et engagement	Une note inférieure à 24 indique une approche et un déploiement insuffisants.	Une note de 25 à 36 indique une approche et un déploiement prometteurs ou encourageants.	Une note supérieure à 36 indique une approche et un déploiement stimulants ou dynamiques.
2 Pratiques inclusives	Une note inférieure à 20 indique une approche et un déploiement insuffisants.	Une note de 20 à 30 indique une approche et un déploiement prometteurs ou encourageants.	Une note supérieure à 30 indique une approche et un déploiement stimulants ou dynamiques.
3 Valorisation et diffusion des principes d'EDI dans l'espace public	Une note inférieure à 10 indique une approche et un déploiement insuffisants.	Une note de 10 à 15 indique une approche et un déploiement prometteurs ou encourageants.	Une note supérieure à 15 indique une approche et un déploiement stimulants ou dynamiques.
4 Veille et développement des compétences en EDI	Une note inférieure à 10 indique une approche et un déploiement insuffisants.	Une note de 10 à 15 indique une approche et un déploiement prometteurs ou encourageants.	Une note supérieure à 15 indique une approche et un déploiement stimulants ou dynamiques.
5 Culture organisationnelle	Une note inférieure à 8 indique une approche et un déploiement insuffisants.	Une note de 8 à 13 indique une approche et un déploiement prometteurs ou encourageants.	Une note supérieure à 13 indique une approche et un déploiement stimulants ou dynamiques.

- **Une approche et un déploiement insuffisants** : Il semble que votre organisation ait encore du chemin à parcourir pour atteindre les objectifs du Défi 50-30 en matière d'EDI. Nous vous recommandons de prendre contact avec edi@collegesinstitutes.ca pour obtenir de l'aide dans l'élaboration d'une stratégie d'EDI efficace qui répondra aux critères du Défi 50-30 et qui assurera une application adéquate des pratiques inclusives dans votre organisation.
- **Une approche et un déploiement prometteurs ou encourageants** : Bien que certaines initiatives en matière d'EDI soient visibles dans votre organisation, il reste des actions à mettre en place pour atteindre pleinement les objectifs du Défi 50-30. Nous vous encourageons à contacter edi@collegesinstitutes.ca pour obtenir du soutien dans l'élaboration et la mise en place d'une stratégie d'EDI complète et efficace qui répondra aux critères du Défi 50-30 et qui poursuivra votre engagement en termes de pratiques inclusives dans votre organisation. Le soutien que vous pouvez obtenir vous permettra de consolider les initiatives déjà existantes et de renforcer vos actions dans les domaines où vous devez progresser pour favoriser une culture organisationnelle inclusive.
- **Une approche et un déploiement stimulants ou dynamiques** : Votre organisation semble avoir une approche stimulante et dynamique en matière d'EDI. Cependant, il est important de souligner que le processus est complexe et évolutif, et qu'il est nécessaire de réévaluer continuellement votre organisation et de rester à jour avec les nouvelles avancées en matière d'EDI. Nous vous encourageons à continuer de maintenir une approche proactive et à collaborer avec edi@collegesinstitutes.ca pour obtenir des conseils sur les meilleures pratiques et les tendances actuelles en matière d'EDI.



II. Autoévaluation : évaluer mes connaissances en matière d'EDI

Dans cette section, nous vous invitons à évaluer vos connaissances en matière d'EDI.

	Non (1)		Oui (4)	
1. Avez-vous suivi des formations ou des ateliers de sensibilisation en matière d'EDI ?				
1.1 Sur une échelle de 1 à 4 de très faible à très fort, quelles sont vos connaissances sur :	TRÈS FAIBLE (1)	FAIBLE (2)	MODÉRÉE (3)	FORT (4)
La gestion de la diversité				
Le leadership inclusif et paritaire (Devenir un.e leader inclusif.ve)				
Les biais inconscients				
La communication bienveillante/non violente				
Le vivre ensemble				
Les réalités autochtones				
L'apprentissage des bases de l'EDI				
Les diversités sexuelles et de genre				
Les modes de communication inclusifs (écriture inclusive)				
Les pratiques inclusives tout au long du processus d'embauche :				
• La description du poste				
• L'affichage du poste				
• La formation du comité de sélection				
• La présélection des candidatures				
• L'entrevue de sélection				
• La sélection				
• L'accueil et l'intégration				
• Le maintien des membres du personnel en poste				
• L'évaluation				
La neurodiversité				
La communication en contexte interculturel				

Les compétences et les qualités d'une personne alliée				
L'inclusion et le handicap				
Total				

Ce dernier tableau vous permet d'évaluer vos pratique de gestion en termes d'équité, de diversité et d'inclusion.

2. Évaluer ces propositions⁵ sur une échelle de 1 à 4; pas du tout, peu, moyen et beaucoup	PAS DU TOUT (1)	PEU (2)	MOYEN (3)	BEAUCOUP (4)
Je m'assure que l'EDI est intégrée de manière durable et systémique dans l'organisation et qu'il y a une collaboration entre l'ensemble des membres du personnel pour atteindre cet objectif.				
Je soutiens les initiatives liées à l'EDI malgré les différends et les inconvénients que cela pourrait occasionner avec mes collègues.				
Je suis un vecteur de changement et un exemple en matière EDI.				
Je m'implique dans la réalisation des objectifs en matière d'EDI, j'aide à créer un environnement de travail sécuritaire tant sur le plan physique que psychologique) et j'assume les conséquences de mes actions.				
Je vise à améliorer mes connaissances et compétences en EDI en recevant un accompagnement.				
Je mets à disposition des membres du personnel, des opportunités d'accompagnement, de parrainage et de mentorat.				
Je suis à l'aise de mobiliser les principes d'EDI.				
J'assure une veille des nouvelles pratiques et avancées en matière d'EDI.				
L'EDI est une compétence essentielle du leadership et je suis évalué.e sur cet aspect par mes supérieur.e.s. *				
Total				

3. Analyse des résultats

A. Un score supérieur à 90 points : Niveau avancé : connaissances développées de l'EDI. Félicitations pour vos connaissances avancées en matière d'EDI! Continuez à vous former régulièrement pour renforcer vos connaissances, être à jour et découvrir de nouvelles pratiques. Votre détermination à promouvoir l'EDI est une source d'inspiration pour ceux qui vous entourent.

B. Un score entre 60 et 90 points : Niveau intermédiaire : connaissances modérées, sur le bon chemin de l'EDI. Vous êtes sur la bonne voie. Continuez à vous former et à élargir vos connaissances en matière d'EDI pour atteindre le niveau supérieur.

C. Un score inférieur à 60 points : Niveau débutant : connaissances limitées de l'EDI. Votre volonté de progresser en matière d'EDI est remarquable. Bien que vos connaissances en matière d'EDI soient limitées, vous pouvez vous fixer des objectifs à court, moyen et long terme, pour améliorer vos compétences.

5. Source GDEIB (Global Diversity Inclusion Benchmark) <https://centreforglobalinclusion.org/what-we-do/the-gdeib/gdeib-special-editions/gdeib-french-translation.html>

