

Feuille de route

DÉFI 50-30/PRATIQUES EDI

Organisation :



COLLÈGES &
INSTITUTS
CANADA

Défi
50-30



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

Collège de Maisonneuve

In partnership with
Canada

Introduction

La feuille de route doit être **adaptée** à chaque organisation en fonction de ses objectifs relatifs à l'EDI et/ou au Défi 50-30.

La feuille de route présentée illustre quelques exemples et vise à fournir une idée générale de la manière dont une feuille de route EDI peut être structurée et des éléments qui pourraient être inclus pour atteindre les objectifs du Défi 50-30 et garantir une **bonne mise en œuvre des pratiques EDI**.

Plusieurs facteurs sont considérés dans la feuille de route :

- Les objectifs à court, moyen et long terme de l'organisation
- Les ressources disponibles
- Les compétences et les connaissances des employé.e.s
- Les défis auxquels l'organisation est confrontée

COORDONNÉES DE L'ORGANISATION PARTICIPANTE

Nom du/de la responsable :

Courriel :

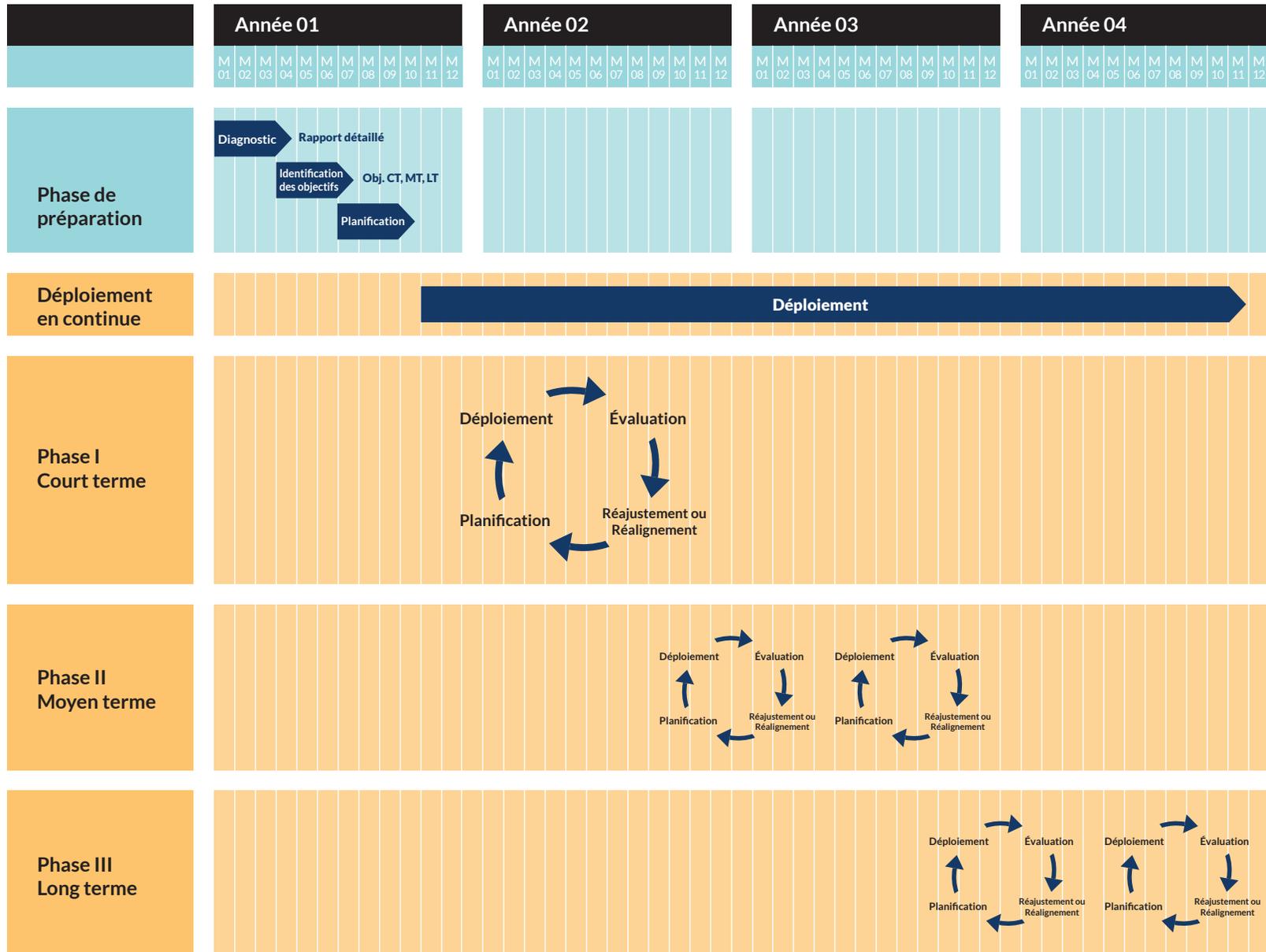
Téléphone :

Adresse :

Note :

FEUILLE DE ROUTE

Le graphique suivant illustre une proposition d'une feuille de route pour atteindre les objectifs du Défi 50-30 et renforcer les pratiques EDI dans l'organisation.



1. DIAGNOSTIC

Évaluation de l'état actuel de l'entreprise ou de l'organisme et production d'un rapport détaillé.

IDENTIFIER LES CHAMPS CLÉS POUR L'EDI ET LE DÉFI 50-30

- Procédures de recrutement
- Promotion
- Politique de diversité
- Culture organisationnelle

FAIRE UN AUDIT DES PRATIQUES ACTUELLES ET DES POLITIQUES ET ACTIONS EN PLACE

Outil :

- GDEIB : Global Diversity Equity Inclusion Benchmark
- Outil d'évaluation des critères du Défi 50-30 et des pratiques EDI (IRIPII)

ÉVALUER LA DIVERSITÉ ACTUELLE DE L'ORGANISATION ET, S'IL Y A LIEU, DONT LES STRUCTURES DÉCISIONNELLES

Effectuer un sondage au sein de l'organisation :

- ✓ origine ethnique
- ✓ diversités sexuelles et de genre
- ✓ handicap
- ✓ autres groupes en quête d'équité

DÉTERMINER LES OBSTACLES ET LES DÉFIS POTENTIELS POUR L'EDI ET LA RÉALISATION DU DÉFI

- Enjeux de communication
- Résistance au changement
- Manque de ressources (financières, spatiales, temporelles et humaines)
- Manque de sensibilisation
- Biais inconscients dans les processus de recrutement

RAPPORT DÉTAILLÉ

2. DÉFINITION DES OBJECTIFS

Quelques exemples d'objectifs à atteindre, pour vous inspirer.

POUR UNE ORGANISATION AVEC CA : EXEMPLES D'OBJECTIFS POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS 50-30 DU DÉFI

- Augmenter la représentation des personnes issues de groupes en quête d'équité dans les postes de direction de 10-20% dans les prochains mois(CT).
- Augmenter la représentation des personnes issues de groupes en quête d'équité au conseil d'administration de 35% dans les 2 prochaines années(MT).
- Atteindre la parité au conseil d'administration dans les 5 prochaines années(LT)

ÉVALUER/VÉRIFIER LES POLITIQUES ET PRATIQUES ACTUELLES EN MATIÈRE D'ÉDI

- S'assurer que toutes les descriptions de postes sont rédigées de façon inclusive
- Mettre en place une stratégie d'ÉDI complète et efficace qui répondra aux critères du Défi 50-30

RENFORCER LES POLITIQUES ÉDI DANS L'ORGANISATION

- **Court terme** : Sensibiliser les employés à la diversité et à l'inclusion en organisant une formation de sensibilisation à l'ÉDI pour toutes les personnes employées d'ici la fin du trimestre.
- **Moyen terme** : Créer un comité ÉDI pour encourager la diversité et l'inclusion dans l'organisation d'ici la fin de l'année en cours.
- **Long terme** : Mettre en place un système de recrutement et de promotion qui garantit l'application des pratiques EDI et élaborer des plans de succession pour le personnel issu des groupes en quête d'équité.

ATTEINDRE LES OBJECTIFS EDI

- Augmenter le recrutement de personnes des groupes en quête d'équité
- Développer une vision ÉDI dans l'organisation (pour l'interne mais aussi pour la clientèle)

3. PHASE I : OBJECTIFS À COURT TERME (3 À 9 MOIS)

Déploiement des actions pour atteindre les objectifs à court terme (CT).

DÉFINIR LES OBJECTIFS À COURT TERME

- Identifier les changements qui peuvent être mis en place rapidement.

EXEMPLE : RECRUTER AU MOINS DEUX CANDIDAT.E.S ISSU.E.S DE GROUPES EN QUÊTE D'ÉQUITÉ DURANT L'ANNÉE EN COURS

Outil ISED : La gestion des talents :

- Parcours du leader
- Recrutement
- Mentorat
- Formation et perfectionnement
- Planification de la relève
- Sensibilisation et éducation

IDENTIFIER DES ACTIVITÉS DE DÉPLOIEMENT À COURT TERME

Identifier des activités de déploiement à court terme. Par exemple :

- Ajouter des critères d'EDI dans les processus de recrutement et de promotion
- Formation de l'ensemble de l'organisation sur les enjeux de l'EDI
- Former l'ensemble de l'organisation sur les biais inconscients
- Sensibiliser le personnel à entreprendre une réflexion sur les pratiques EDI

ÉVALUATION

- Évaluer la portée de l'objectif à court terme
- Faire le suivi avec les candidat.e.s recruté.e.s
- Passer à la planification de la phase II

4. PHASE II : OBJECTIFS À MOYEN TERME (1 À 2 ANS)

Déploiement des actions pour atteindre les objectifs à moyen terme (MT).

DÉFINIR LES OBJECTIFS À MOYEN TERME

- Se concentrer sur des changements qui peuvent être mis en place dans un délai de 1 à 2 ans

EXEMPLE : AUGMENTER LA DIVERSITÉ DE L'ORGANISATION ET, S'IL Y A LIEU, DES MEMBRES DE LA DIRECTION DE 30% AU COURS DES 2 PROCHAINES ANNÉES

Outil ISED :

- La gestion des talents
- Guide du conseil d'administration et du leadership

IDENTIFIER DES ACTIVITÉS DE DÉPLOIEMENT À MOYEN TERME

Identifier des activités de déploiement à moyen terme. Par exemple :

- Créer des partenariats avec des groupes communautaires pour recruter des candidat.e.s issu.e.s de groupes en quête d'équité
- Intégrer des formations sur les biais inconscients dans les programmes de formation du personnel
- Création d'un comité EDI pour examiner les enjeux d'EDI et formuler des recommandations :
 - ✓ examen des pratiques de recrutement et de promotion
 - ✓ élaboration d'un plan d'action pour accroître la diversité et l'inclusion
 - ✓ Analyse de données démographiques de l'entreprise
 - ✓ examen des politiques et procédures existantes
 - ✓ évaluation des programmes de développement professionnel
 - ✓ examen des pratiques de rémunération
 - ✓ prise en compte du bien-être et de l'inclusion émotionnelle

ÉVALUATION

- Évaluer la portée de l'objectif à MT
- Faire le suivi avec les membres de l'organisation et voir si elle est plus diversifiée
- Évaluer si les biais inconscients sont réduits dans les processus de recrutement et de promotion
- Passer à la planification de la phase III

5. PHASE III : OBJECTIFS À LONG TERME (3 À 5 ANS)

Déploiement des actions pour atteindre les objectifs à long terme (LT).

DÉFINIR LES OBJECTIFS À LONG TERME

- Se concentrer sur des changements qui peuvent être mis en place dans un délai de 3 à 5 ans.
- Créer une culture inclusive et respectueuse

EXEMPLE : ATTEINDRE DE PARITÉ DANS LE CA ET LES POSTES DE DIRECTION OU AVOIR UNE ORGANISATION DIVERSIFIÉE

Outil ISED :

- Guide pour soutenir le changement organisationnel
- Guide du conseil d'administration et du leadership

IDENTIFIER DES ACTIVITÉS DE DÉPLOIEMENT À LONG TERME

Identifier des activités de déploiement à court terme. Par exemple :

- Évaluer régulièrement la culture organisationnelle pour identifier les lacunes en matière d'EDI et y remédier
- Élaborer une charte d'engagement pour l'EDI
- Organiser des séances de sensibilisation régulières pour tout le personnel
- Intégrer la diversité et l'inclusion dans la vision et dans la stratégie de l'organisation
- Intégrer l'EDI dans les processus d'innovation
- Créer une base de données de candidat.e.s qualifié.e.s et diversifié.e.s pour le recrutement futur
- Mettre en place des programmes de développement de leadership pour les groupes en quête d'équité

ÉVALUATION

- Évaluer la portée de l'objectif à LT
- Évaluer si les biais inconscients sont réduits dans les processus de recrutement et de promotion
- Évaluer la performance du conseil d'administration et des membres individuels pour s'assurer que la diversité est intégrée dans les décisions et les actions
- Évaluer régulièrement les politiques et les pratiques en matière de recrutement, de développement du leadership et de gestion des plaintes

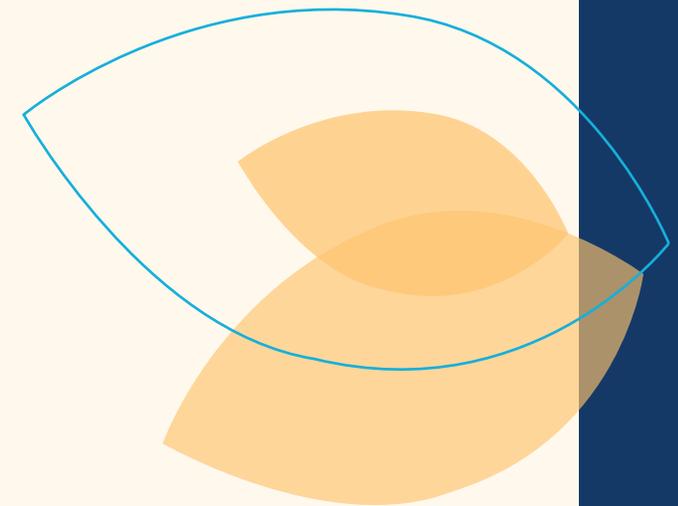
Conclusion

Noter que ces étapes ne sont pas exclusives et qu'il est possible que certaines étapes à MT ou à LT soient mises en œuvre à CT, en fonction des besoins et des ressources de l'organisation.

Réviser régulièrement la feuille de route afin de l'adapter aux besoins et ressources de l'organisation.

Ajuster les plans en conséquence.

Intégrer la feuille de route de manière cohérente et continue, en veillant à ce que les objectifs soient alignés et les résultats soient mesurés.



Bonne route !
DÉFI 50-30/PRATIQUES EDI



COLLÈGES &
INSTITUTS
CANADA

Défi
50-30

IRIPii

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

Collège de Maisonneuve

In partnership with
Canada