

FICHE-CONSEIL :

Mettre en place un comité EDI dans son organisation



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



Cette fiche permettra de prodiguer des conseils dans la création et la mise en place d'un comité EDI auprès des organisations et entreprises. Elle abordera certains aspects clés à considérer lors de l'élaboration d'un comité et donnera des exemples de bonnes pratiques.

Qu'est-ce qu'un comité EDI ?

La création d'un comité EDI est le premier pas vers la concrétisation de bonnes pratiques en matière d'EDI.

Le rôle du comité EDI est de veiller au respect de l'équité, contribuer à la culture inclusive et promouvoir la diversité au sein de son organisation. Il est un espace de collaboration sur l'adoption de bonnes pratiques en EDI. Les membres du comité EDI devraient eux/elles-mêmes se former aux concepts d'EDI et s'accorder sur une compréhension mutuelle. Par ses recommandations, le comité guide les efforts de la direction pour la création et le maintien d'un milieu de travail inclusif. Lorsqu'il s'agit d'un comité institutionnel, le comité EDI agit à titre d'instance décisionnelle. Lorsque celui-ci n'a qu'un rôle conseil, une autre instance EDI, décisionnelle cette fois, doit être mise en place pour que des actions et des changements concrets soient apportés aux pratiques organisationnelles.


Les composantes du comité EDI


Il est primordial que les membres de ce comité EDI assurent une représentativité en termes de besoins et de réalités vécues par l'ensemble du personnel. Ce comité doit également être constitué de personnes issues de différents services et milieux.

La participation à ce comité doit également se faire de façon volontaire. En aucun cas, elle ne peut être obligatoire.

Afin d'assurer la pluralité des points de vue et représenter une certaine diversité, des personnes issues des groupes en quête d'équité¹ devraient également faire partie de ce comité. L'organisation pourrait ajouter un-e membre représentant les personnes auxquelles leurs services sont offerts (clientèle, patientèle, etc.).

Le nombre des membres dépend des besoins et de la taille de chaque organisation². La disponibilité attendue, le fonctionnement, les responsabilités de chaque membre devraient être clairement explicités au départ.

- 1 Les femmes, les personnes LGBTQAI2S+, les personnes autochtones, en situation de handicap et les personnes racisées, noires ou de couleur.
 - 2 Un comité EDI devrait au moins compter 5 membres pour apporter une certaine diversité de perspectives. Il n'y a pas de nombre maximum. Pour une grande organisation, il n'est pas rare de voir entre 10 et 30 membres sur le comité. Celui-ci sera alors composé de sous-comités qui se verront attribuer des actions ou objectifs spécifiques.
- 



Des sous-comités pourraient également être créés sur des thématiques spécifiques. Par exemple : un sous-comité en charge d'organiser des événements pour mettre de l'avant les perspectives, réalités et vécus des personnes issues des groupes en quête d'équité ; réviser la politique EDI avant de la faire valider par l'ensemble du comité, etc. Ces sous-groupes ou comités s'élaboreront avec le temps et pourront s'adapter en fonction des besoins de l'organisation.

La démarche en EDI est un long processus et les objectifs ne seront pas atteints à courts termes. L'EDI est un processus en continu et la création d'un comité en EDI devrait également suivre cette approche. Par conséquent, le comité devrait être en mesure de pouvoir changer et s'adapter au fil du temps. L'organisation ou l'entreprise qui décide de créer ce comité doit s'assurer de faire un suivi et de remplacer les membres lors d'éventuel mouvement de personnel.

Les fonctions et responsabilités d'un comité en EDI

Plusieurs tâches peuvent être attribuées et réalisées par le comité en EDI. Celles-ci doivent être déterminées dès la création du comité afin d'établir son rôle. Les activités et les fonctions du comité pourront néanmoins évoluer dans le temps en fonction des besoins de l'organisation et des membres qui composeront le comité.

Un comité en EDI peut :

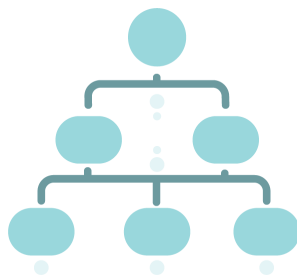
- Concevoir la politique EDI ;
- Élaborer un plan d'action en cohérence avec la politique EDI et permettre une stratégie durable en EDI ;
- Assurer le suivi des actions réalisées conformément au plan d'action de l'organisation ;
- Évaluer les retombées des initiatives EDI et mesurer les progrès réalisés ;
- Ajuster les mesures en place et réviser les politiques institutionnelles/organisationnelles ;
- Appuyer et assurer la formation sur les questions EDI ;
- Responsabiliser et sensibiliser aux enjeux de l'EDI pour l'ensemble de l'organisation ;
- Assurer la communication à l'interne sur les activités et avancements du comité EDI.



Conseils pour la composition d'un comité EDI reflétant une diversité de points de vue :



Implication volontaire



Personnes issues de différents départements, de différents niveaux hiérarchiques



Formations, expériences et trajectoires de vie diversifiées



Représentativité des groupes
(femmes, les personnes LGBTQAI2S+, les personnes autochtones, en situation de handicap et les personnes racisées)



Inclusion de personnes s'identifiant comme issues des groupes en quête d'équité

Sources pour aller plus loin

[Pourquoi un comité EDI est-il indispensable à votre stratégie en diversité et inclusion - URelles - Cabinet conseil en équité, diversité et inclusion pour entreprises innovantes](#)

<https://urelles.com/4-conseils-pour-ne-pas-que-votre-comite-en-equite-diversite-et-inclusion-stagne/>

Exemple d'un Comité EDI [Recherche-Comite-Equite-Diversite-Inclusion-inrs.pdf](#)

[Comité institutionnel EDI de l'Université Laval](#)