

A network diagram with a dark blue border. It features a complex web of thin grey lines connecting various nodes. Some nodes are solid dark blue circles, while others are light grey circles. The overall structure is a dense, interconnected mesh.

# **Les conseils et les comités de diversité, d'équité et d'inclusion**

**Une trousse pour soutenir  
les objectifs de mise en œuvre  
de la DÉI d'une organisation**

**Décembre 2023**



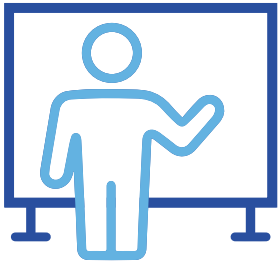
**Canadian Centre for Diversity and Inclusion  
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion**

[www.ccdi.ca](http://www.ccdi.ca)

# Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
À propos de cette trousse à outils	3
Une remarque sur la terminologie	3
<b>Créer, soutenir et maintenir un conseil de DÉI</b>	<b>4</b>
Étape n°1 : Préparer le terrain	4
Étape n°2 : Préparer le cadre et la charte du conseil	10
Étape n°3 : Recruter et intégrer le conseil	11
Étape n°4 : Lancer, agir et communiquer	14
Étape n°5 : Mesurer, analyser et ajuster	17
<b>Conclusion</b>	<b>20</b>
C'est quoi la suite?	20
<b>Appendix – Êtes-vous prêt-e?</b>	<b>21</b>
Liste de contrôle pour la mise en place d'un conseil de DÉI	21
<b>Références</b>	<b>23</b>

# Introduction



## À propos de cette trousse à outils

Les leaders organisationnel·le·s envoient un message fort lorsqu'ils·elles font preuve d'un engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DÉI) qui va au-delà de la rhétorique. L'une des meilleures pratiques pour démontrer ce niveau d'engagement et d'implication consiste à former et à diriger un conseil ou un comité de DÉI.

Les membres du conseil et des comités sont hautement responsables de la réalisation des objectifs de l'organisation en matière de diversité.<sup>1</sup> Ils·elles soutiennent l'élaboration ou la validation de la stratégie de l'organisation en matière de diversité en aidant à mettre en œuvre les efforts de la DÉI dans le fonctionnement quotidien de l'organisation.<sup>2 3</sup> En conséquence, ces groupes jouent un rôle déterminant dans le développement d'institutions solides qui placent la DÉI au premier plan de leur philosophie, de leur orientation stratégique, de leur mission, de leur vision et de leurs valeurs.<sup>4</sup>

Cette trousse à outils s'appuie sur celle publiée par le CCDI en 2017, intitulée « Les conseils de diversité et de l'inclusion ». Cette version, créée en 2023, a été mise à jour avec des recherches et des ressources récentes, afin d'apporter des perspectives et des idées nouvelles sur les conseils de DÉI. En outre, dans le but de faciliter la mise en place de conseils de DÉI efficaces, cette trousse est structurée en cinq étapes :

1. Préparer le terrain
2. Préparer le cadre et la charte du conseil
3. Recruter et intégrer le conseil
4. Lancer, agir et communiquer
5. Mesurer, analyser et ajuster

Chaque section propose une liste d'actions à réaliser et se termine par des questions de réflexion et des ressources utiles. Toutes les étapes ne seront pas pertinentes ou nécessaires pour chaque organisation. Cependant, nous encourageons toutes les équipes à utiliser ce document comme point de départ et nous soulignerons les domaines dans lesquels les plus petites équipes, en particulier, peuvent intégrer des actions spécifiques en tant qu'éléments clés.<sup>5</sup> Nous vous suggérons également d'utiliser la table des matières pour repérer les sections qui correspondent le mieux aux besoins de votre organisation.

## Une remarque sur la terminologie

Bien que les conseils et les comités jouent un rôle similaire, il s'agit de deux groupes différents. Les conseils de diversité apportent des idées et des informations qui sont reflétées dans l'organisation, afin d'accélérer les efforts déployés dans le domaine de la DÉI.<sup>6</sup> Un comité de diversité est un groupe de travail composé de membres du personnel qui encourage les changements sur le lieu de travail, afin de promouvoir une culture de la DÉI.<sup>7</sup> Chaque groupe

peut jouer un rôle important, c'est donc essentiel de déterminer ce qui convient le mieux à votre organisation. Étant donné que les conseils sont plus importants et ont plus de pouvoir que les comités, nous utiliserons le terme « conseil » pour le reste du document, par souci de clarté.

Nous utilisons l'acronyme DÉI qui signifie diversité, équité et inclusion. Votre organisation et d'autres peuvent utiliser différents acronymes, tels que D&I (diversité et inclusion), ÉDI (équité, diversité et inclusion) ou IDÉA (inclusion, diversité, équité et accessibilité). Le choix de l'acronyme dépend des caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre, de la situation géographique, de la taille, de la maturité, de votre organisation en matière de DÉI et de ses objectifs. En fait, le processus d'élaboration de votre document d'analyse de rentabilité et de la stratégie qui en découle peut être utile pour déterminer les objectifs de votre organisation et l'acronyme le plus approprié pour les décrire.

# Créer, soutenir et maintenir un conseil de DÉI

## Étape n°1 : Préparer le terrain

Pour assurer la réussite d'un conseil de DÉI, de solides fondations doivent être mises en place. Tenez compte de votre équipe, du document d'analyse de rentabilité et du type de conseil souhaité afin de mieux comprendre l'objectif de la création d'un tel conseil. Ces éléments constituent les principales pierres angulaires des étapes suivantes.

### ➔ Construire une équipe

Commencez par constituer une équipe chargée d'inaugurer le conseil. Cette équipe pourrait être composée de l'officier·ière supérieur·e responsable de la diversité ou de la personne la plus haut placée dans l'organisation, responsable de la diversité et de l'inclusion. Veillez à ce que l'équipe chargée de l'inauguration du conseil dispose d'une représentation interfonctionnelle et ne soit pas uniquement composée d'employé·e·s de la DÉI ou des RH.<sup>8</sup>

### ➔ Susciter l'adhésion

Préparez une proposition de budget et un document d'analyse de rentabilité pour ce conseil, afin d'obtenir l'adhésion ou le soutien de la direction. Les listes suivantes mettent en évidence les avantages pour votre organisation, votre équipe de ressources humaines et vos employé·e·s afin d'appuyer votre démarche. Cependant, nous vous encourageons à effectuer des recherches supplémentaires afin de mieux répondre aux besoins de votre organisation, de votre secteur d'activité ou de votre lieu de travail.<sup>9</sup>

### Les avantages pour vos organisations

- Assurer la gouvernance stratégique et la supervision de l'opérationnalisation de la stratégie DÉI d'une organisation.<sup>10</sup>
- Faire preuve d'un engagement et d'une responsabilité visibles de la part de la direction pour promouvoir la DÉI au sein de l'organisation.<sup>11</sup>
- Proposer une orientation et une direction stratégique en ce qui concerne les initiatives menées sur le lieu de travail.<sup>12</sup>
- Contribuer à l'instauration d'une culture d'entreprise inclusive.<sup>13</sup>
- Aider la direction de l'entreprise en devenant un·e conseiller·ère de confiance et une ressource permettant d'accélérer les résultats.<sup>14</sup>
- Déterminer les actions appropriées pour optimiser les performances de l'organisation en fonction de ses objectifs en matière de DÉI.<sup>15 16</sup>

### Les avantages pour les ressources humaines et les gestionnaires de personnel

- Ajouter une personne-référente efficace qui représente l'ensemble de l'organisation.<sup>17</sup>
- Permettre aux leaders de la stratégie d'étendre leur champ d'action à l'ensemble de l'organisation.<sup>18</sup>
- Fournir aux RH un aperçu général de l'organisation dans lequel tous les départements sont représentés; les stratégies et les initiatives peuvent être adaptées pour répondre aux besoins directs des départements.<sup>19</sup>

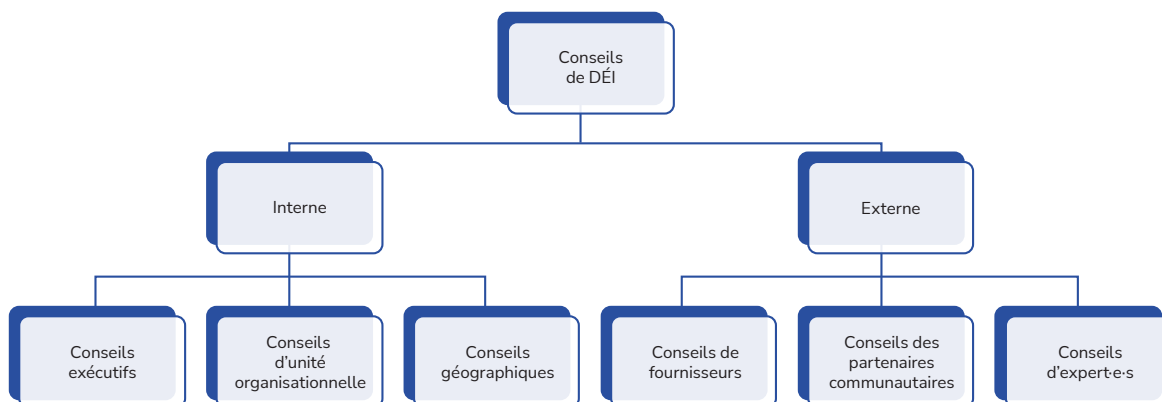
### Les avantages pour les employé·e·s

- Offrir aux employé·e·s un moyen supplémentaire de faire part de leurs préoccupations et de donner leurs rétroactions.<sup>20</sup>
- Proposer une approche ascendante et descendante pour partager les rétroactions des employé·e·s sur les efforts déployés par l'organisation en matière de DÉI (par exemple, le conseil est à l'écoute des rétroactions des employé·e·s, puis les partage directement avec la direction et les groupes dirigés par les employé·e·s, tels que les GRE).<sup>21</sup>
- Faciliter le développement d'une culture inclusive dans laquelle les employé·e·s se sentent en sécurité et peuvent s'investir pleinement dans leur travail.

### ➔ Choisir un type de conseil

De nombreux types de conseils peuvent être mis en place. Ils varient en matière de composition, de structure hiérarchique, de vision, de mission, d'objectifs et d'orientation des activités.<sup>22</sup> Dès lors, le choix d'un conseil approprié pour répondre au mieux aux besoins de votre organisation s'avère primordial. La figure 1 (ci-dessous) illustre certains types internes et externes.

**Figure 1 : Les types de conseils de diversité**



### Les types de conseils internes

#### *Les conseils exécutifs*

Ce groupe est dirigé par un·e leader principal·e (souvent un·e chef·fe ou un·e directeur·trice général·e) et comprend des représentant·e-s de toutes les unités organisationnelles.<sup>23</sup> Le conseil supervise la mise en œuvre de la stratégie de DÉI et fournit des instructions aux autres conseils de DÉI.<sup>24</sup>

#### *Les conseils d'unité organisationnelle*

Un·e responsable d'unité, tel·le qu'un·e chef·fe de service, peut parrainer un conseil de diversité afin de s'assurer que la stratégie est mise en œuvre dans l'ensemble de son unité. Les membres sont diversifié·e-s et peuvent inclure un mélange de niveaux d'emploi, d'expérience et de dimension de la diversité, y compris l'âge, le genre, la race et le handicap. Ce groupe informe la direction générale des besoins et des progrès des initiatives de la DÉI au sein de son département.<sup>25</sup>

#### *Les conseils géographiques*

Ces groupes représentent des unités géographiques spécifiques (mondiales, nationales ou locales). L'objectif étant de s'assurer que la stratégie est mise en œuvre au niveau régional.<sup>26</sup>

**Tableau n°1. Les types de conseils internes**

	<b>CONSEIL EXÉCUTIF</b>	<b>CONSEIL DÉPARTEMENTAL</b>	<b>CONSEILS GÉOGRAPHIQUES</b>
<b>Président·e</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur·trice général·e;</li> <li>• Chef·fe de la direction; ou</li> <li>• Leader organisationnel·le désigné·e pour diriger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chef·fe de département</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direction régionale</li> </ul>
<b>Co-président·e</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur·trice de la diversité;</li> <li>• Directeur·trice général·e des ressources humaines; ou</li> <li>• Leader RH principal·e</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leader principal·e de la diversité; ou</li> <li>• Ressources humaines</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leader principal·e de la diversité; ou</li> <li>• Ressources humaines</li> </ul>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donner une direction stratégique concernant les initiatives de la DÉI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre une stratégie de DÉI au niveau du service et faire un rapport des progrès accomplis au conseil exécutif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en œuvre une stratégie de DÉI au niveau régional et faire un rapport des progrès accomplis au conseil exécutif</li> </ul>
<b>Composition des membres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membres permanent·e·s : Directeur·trice général·e, leader organisationnel·le, directeur·trice de la diversité, directeur·trice des ressources humaines, leader principal·e des RH, etc.</li> <li>• Des membres permutant·e·s sont nommé·e·s en fonction de l'orientation de la stratégie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membres permanent·e·s : Direction départementale</li> <li>• Des membres permutant·e·s sont nommé·e·s</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membres permanent·e·s : Direction nationale, régionale ou locale</li> <li>• Des membres permutant·e·s sont nommé·e·s</li> </ul>

## Les types de conseils externes

### *Les conseils de diversité des fournisseurs*

Ces conseils facilitent la croissance de certaines entreprises en les mettant en relation avec des institutions engagées dans une chaîne d'approvisionnement diversifiée et inclusive. L'adhésion à ce type de conseil comprend généralement un partenariat entre les employé·e·s, les vendeurs, les fournisseurs et, éventuellement, les représentant·e·s du gouvernement.<sup>27</sup> Les conseils de diversité des fournisseurs peuvent être internes ou externes à l'entreprise et leur structure peut varier considérablement, allant d'un conseil formel à une initiative de diversité des fournisseurs.<sup>28</sup> Parmi les exemples de conseils de diversité des fournisseurs externes, nous pouvons citer le **Canadian Aboriginal Minority Supply Council**, la **Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada** et le **Inclusive Workplace Supply Council of Canada**. Ces groupes donnent accès à des certifications, à des répertoires et à d'autres ressources permettant d'accroître la diversité de votre chaîne d'approvisionnement.

### *Les conseils des partenaires de la communauté*

Ces conseils visent à établir des relations avec leurs partenaires communautaires afin de mieux comprendre leurs besoins.<sup>29</sup> L'accent peut être mis sur la recherche de connaissances sur un sujet spécifique, sur les efforts de recrutement et sur les réponses à apporter aux préoccupations.<sup>30</sup>

### *Les conseils des expert·e·s*

Ce groupe fournit des conseils et un soutien aux organisations en ce qui concerne les meilleures pratiques en matière de DÉI, soit par correspondance, soit lors de réunions.<sup>31</sup> Les membres sont des expert·e·s issu·e·s de différents secteurs tels que le gouvernement, le milieu universitaire, les entreprises ou les organisations sans but lucratif.<sup>32</sup>



## Les petites organisations

*L'adhésion à des conseils de diversité des fournisseurs peut être un excellent moyen de tirer parti de ressources extérieures pour aider votre entreprise à intégrer la DÉI dans des éléments supplémentaires.*



**Tableau n°2. Les types de conseils externes**

	<b>CONSEILS DE DIVERSITÉ DES FOURNISSEURS</b>	<b>CONSEIL DES PARTENAIRES DE LA COMMUNAUTÉ</b>	<b>CONSEIL DES EXPERT·E·S</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre les organisations en contact avec une chaîne d'approvisionnement diversifiée et inclusive</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'informer sur les besoins et les préoccupations des partenaires de la communauté</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partager les meilleures pratiques en matière de DÉI</li> </ul>
<b>Composition des membres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les principaux·ales leaders des organisations de DÉI et des fonctions d'approvisionnement, ainsi que les principaux fournisseurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sélectionner les membres de la communauté</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gouvernement, milieu universitaire, entreprises, organisations sans but lucratif, etc.</li> </ul>

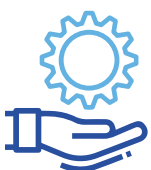
**➔ Décider des principes directeurs**

Maintenant que vous avez le soutien de la direction et que vous avez choisi un type de conseil, vous devez définir des principes directeurs pour orienter vos décisions, votre planification et vos pratiques. Formulez la mission, la vision, les valeurs et le mandat du conseil tout en étant consciente de son type. Une version provisoire est recommandée et le conseil nouvellement formé est invité à l'examiner et à le réviser.<sup>33</sup>



**Questions de réflexion**

- Qui sont les membres potentiel·le·s du conseil dans votre organisation?
- Comment votre équipe va-t-elle obtenir « le consentement » de la direction?
- Quel type de conseil répondra le mieux aux besoins de vos employé·e·s?
- Comment votre équipe décidera-t-elle de la mission, de la vision, de la valeur et du mandat de votre conseil?



**Ressources utiles**

**Bilingue**

- [Plaider en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion \(PDF\) / Making the case for diversity, equity, and inclusion \(PDF\)](#), Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

### *En français*

- **Pourquoi un comité EDI est-il indispensable à votre stratégie en diversité et inclusion**, URelles
- **4 conseils pour ne pas que votre comité en équité diversité et inclusion stagne**, URelles
- **La création d'un comité EDI en organisation, une étape importante**, Facteur

### *En anglais*

- **5 Steps You Should Take To Build A DEI Team In The Workplace**, Positive Hire
- **7 ways to get exec buy-in for diversity and inclusion work**, Industry Drive
- **How to Craft a Diversity, Equity and Inclusion (DEI) Mission Statement**, Senior Executive
- **Creating a DEI Purpose Statement for your Organization**, LinkedIn

## **Étape n°2 : Préparer le cadre et la charte du conseil**

L'un des éléments les plus importants d'un conseil de DÉI est la création d'une charte ou d'un mandat. Lorsqu'elle est créée de manière collaborative, la charte décrit les modalités selon lesquelles le groupe accepte de travailler ensemble pour atteindre ses objectifs. En définissant un ensemble d'attentes communes, la charte peut constituer une étape cruciale dans la responsabilisation. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une liste exhaustive, votre charte peut inclure les éléments suivants :<sup>34</sup>

- Activités principales
- Fréquence et structure des réunions
- Plan de communication
- Plan stratégique
- Considérations budgétaires/allocation de fonds

### **➔ Formuler vos objectifs**

Réfléchissez aux objectifs du conseil, discutez-en et formulez-les. Il est recommandé de fixer entre trois et cinq objectifs, qui doivent être rédigés selon le format SMART (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporel). Les objectifs à court terme, qui peuvent être atteints dans l'année, et les objectifs à long terme, qui peuvent être atteints pendant la durée d'un mandat, doivent être identifiés.<sup>35</sup>

## → Établir les rôles et les responsabilités

L'efficacité du conseil dépend de la façon dont chaque membre remplit son rôle. Par conséquent, vous devez définir clairement les attentes à l'égard des membres du conseil.<sup>36</sup> Le tableau n° 3 (ci-dessous) présente une vue d'ensemble des rôles et des responsabilités des membres du conseil.



### Les petites organisations

*Pour les petites organisations, les responsabilités en matière de DÉI peuvent être confiées à une ou quelques personnes, mais clarifier les responsabilités permet de partager le travail de manière plus équitable.*

**Tableau n°3. Rôles et responsabilités des membres du conseil**

POSITION	RÔLES ET RESPONSABILITÉS <sup>37</sup>
Président·e	Faciliter le fonctionnement efficace du conseil et veiller à ce que les objectifs soient atteints.
Co-président·e/ Vice-président·e	Soutenir le·la président·e dans ses responsabilités et assurer la présidence en son absence.
Secrétaire	Organiser et rédiger les procès-verbaux des réunions afin de documenter les discussions du conseil.
Membre du conseil	Participer aux réunions du conseil et accomplir d'autres tâches, selon les besoins et les tâches assignées.  <i>*Tou·te·s les membres du conseil assument une responsabilité égale et partagée pour l'ensemble des travaux du conseil. Les membres du conseil ne peuvent s'acquitter d'aspects spécifiques que s'ils ·elles y sont autorisé·e·s.</i>

## → Définir les lignes directrices opérationnelles

Les lignes directrices opérationnelles sont des règles, des règlements et des politiques nécessaires à la bonne organisation et à la bonne administration.<sup>38</sup> Créez ce document pour rationaliser les opérations et vous assurer que votre équipe dispose d'un ensemble de procédures standard.

Les déclarations ci-dessous sont extraites d'un modèle de lignes directrices de fonctionnement créé par le Collaborative Leaders Network (réseau des leaders collaboratif·ive·s).<sup>39</sup> Ces règles encouragent la compréhension mutuelle entre les membres du conseil afin de remédier à d'éventuels désaccords au cours des réunions.

- Nous écouterons avec attention et sensibilité l'ensemble des intérêts de tou·te·s les membres.
- Nous partagerons des informations factuelles, techniques ou scientifiques qui contribueront à la conclusion d'accords.

- Nous ne monopoliserons pas les discussions et la parole.
- Nous nous abstiendrons de remarques désobligeantes ou d'attaques personnelles.
- Nous restons ouvert·e·s aux nouvelles idées.

Utilisez ces déclarations comme point de départ pour créer vos propres directives opérationnelles pour les réunions, la prise de décision, la communication, etc.



### Questions de réflexion<sup>40</sup>

- **Plan de recrutement des membres** : Quels sont les critères d'adhésion? Que procure une adhésion aux employé·e·s?
- **Processus de candidature** : Comment postuler? Quand postuler?
- **Rôles et responsabilités** : Quels sont les rôles et les responsabilités spécifiques des postes figurant dans le tableau précédent? Quel sera le procédé de prise de décision du conseil?
- **Réunions** : Quelle est la fréquence des réunions et à quel jour et quelle semaine du mois elles ont lieu? Le quorum requis sera-t-il atteint?
- **Attentes en matière d'engagement de temps à court et à long terme** : Combien d'heures les membres du conseil doivent-ils-elles consacrer à ce groupe? Quelle est la durée d'un mandat? Combien de mandats sont autorisés?



### Ressources utiles

#### *Bilingue*

- **Mandat du Comité pour la diversité et l'inclusion / Terms of reference for the Diversity and Inclusion Committee**, Musée canadien pour les droits de la personne
- **Comment créer un plan d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) / How to create an Equity, Diversity and Inclusion (EDI) Plan**, Gouvernement du Canada

#### *En français*

- **Comité Équité, Diversité et Inclusion**, Uqàm

#### *En anglais*

- **Four Tips for Creating a DEI Council Charter**, LinkedIn
- **How to Create a Team Charter (Example & Template Included)**, ProjectManager

## Étape n°3 : Recruter et intégrer le conseil

Trouver les membres adéquat·e·s de cette équipe est important, mais les préparer pour assurer leur réussite l'est tout autant.<sup>41</sup>

### ➔ Recruter les membres du conseil

Le recrutement peut être long et coûteux. Prenez donc le temps de collaborer avec d'autres personnes pour trouver des candidat·e·s qui conviennent.<sup>42</sup> Pour les conseils internes, collaborez avec le leadership organisationnel et les ressources humaines afin d'identifier les employé·e·s intéressé·e·s et compétent·e·s pour soutenir l'équipe. Pour les conseils externes, faites appel aux organisations de DÉI (comme le CCDI) et à d'autres réseaux pour élargir votre vivier de candidat·e·s.

Lors du recrutement des membres du conseil de DÉI, les leaders peuvent vouloir prendre en compte les dimensions de la diversité.<sup>43</sup> Ces dimensions font référence aux différences présentes dans votre équipe, à savoir, entre autres : la race, l'origine ethnique, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, le statut économique, les capacités physiques, les expériences de vie et d'autres perspectives qui constituent la diversité individuelle.<sup>44</sup> Ces dimensions offrent des perspectives et des connaissances différentes qui peuvent déboucher sur des idées plus innovantes.<sup>45</sup>

Veillez noter que les initiatives de DÉI reposent souvent sur les épaules des groupes en quête d'équité.<sup>46</sup> Veillez à ce que votre équipe s'efforce de partager la charge de travail afin d'éviter l'épuisement des groupes que vous souhaitez soutenir.<sup>47</sup>

### ➔ Concevoir un programme d'orientation

Un programme d'orientation est un événement bref et unique qui présente à chacun·e l'approche de l'organisation en matière de DÉI.<sup>48</sup> Les participant·e·s peuvent être des membres du conseil, des leaders, des employé·e·s et des parties prenantes. Ce programme doit couvrir des sujets tels que les définitions, l'analyse de rentabilité de la DÉI de l'organisation, la stratégie, les objectifs, ainsi que le chemin parcouru jusqu'à présent.

#### Les petites organisations

*Tirez parti de votre événement de moindre envergure. C'est l'occasion de nouer des liens personnels avec les participant·e·s et de répondre à leurs questions spécifiques.*

### ➔ Intégrer l'équipe

L'intégration est le processus à long terme qui permet aux membres du conseil de s'intégrer dans leurs fonctions.<sup>49</sup> Elle peut être dispensée sous différentes formes : formation individuelle, formation en groupe ou autres formats personnalisés en fonction des besoins de chaque membre.<sup>50</sup> Chaque conseil est unique, mais il peut être judicieux de couvrir les sujets suivants :

- Rôle du conseil
- Responsabilités des membres du conseil
- Aperçu de la DÉI au sein de l'organisation
- Détails opérationnels, y compris le temps consacré, la fréquence des réunions, les événements internes et externes, et les comportements inclusifs



### Questions de réflexion

- Quelles stratégies utiliserez-vous pour s'assurer que votre processus de recrutement est inclusif?
- Quels sont les thèmes à inclure dans votre programme d'orientation?
- Pensez aux meilleures expériences d'intégration que vous avez vécues. Qu'est-ce qui l'a rendu si bénéfique?



### Ressources utiles

#### *Bilingue*

- [Intégration du nouveau personnel: conseils pour réussir l'accueil / Easy onboarding tips to make new employees feel welcome](#), BDC

#### *En français*

- [Les 5 clés du recrutement inclusif](#), Recruthea
- [Créer un processus de recrutement inclusif en 2023](#), Jarvis
- [Bâtir une équipe diversifiée, gage de succès de votre entreprise](#), Robert Half

#### *En anglais*

- [How To Create a New Employee Orientation Program in 8 Steps](#), Indeed
- [Why Better Onboarding Is Key To Improved Productivity In 2023](#), Forbes
- [Onboarding A New Employee? Follow These 11 Effective Strategies](#), Forbes

## Étape n°4 : Lancer, agir et communiquer

Bien que les conseils de DÉI varient, certains éléments sont nécessaires pour que chaque conseil fonctionne de manière optimale. Lorsque vous atteignez ce stade, votre conseil doit avoir abordé les points suivants :

- Soutien de la haute direction<sup>51</sup>
- Prendre part à l'élaboration de la stratégie globale de l'entreprise<sup>52</sup>
- Renforcement de l'analyse de rentabilité de la DÉI<sup>53</sup>
- Diversité des membres<sup>54</sup>
- Objectifs et résultats clairement communiqués<sup>55</sup>
- Une stratégie à long terme qui oriente les initiatives et les activités à court terme<sup>56</sup>

Si votre équipe possède ces facteurs clés de réussite, votre conseil est prêt à être inauguré.

## → Formuler vos objectifs pour la mise en place du conseil

L'inauguration du conseil donne de la visibilité à votre organisation et à son engagement en faveur de la DÉI. Commencez par dresser la liste des objectifs les plus importants que vous souhaitez atteindre lors de cet événement.

Pour soutenir votre inauguration, posez-vous les questions suivantes :<sup>57</sup>

- Pourquoi organisons-nous cet événement?
- Quel est notre audience?
- Que pense actuellement notre audience et qu'aimerions-nous qu'elle pense?
- Quelle est la chose la plus importante que nous puissions leur dire ? Pourquoi devrait-il y croire?
- Qu'est-ce que cela représente pour notre audience? Obtenez des informations factuelles.
- Qu'est-ce qui doit être exclu de l'événement?

## → Promouvoir et commercialiser

Planifiez la promotion et la commercialisation de l'événement en faisant appel à l'équipe de communication interne et externe. Avant de commencer, assurez-vous qu'un budget a été attribué et approuvé.

## → Diriger et donner l'exemple

Après l'événement, montrez l'exemple en réalisant les objectifs énoncés dans votre charte.<sup>58</sup> Bien que les étapes précédant l'inauguration soient importantes pour créer des fondations solides, la mise en œuvre de stratégies visant à créer des lieux de travail plus inclusifs est bien plus déterminante.<sup>59</sup>

## → Assurer la transparence

N'oubliez pas de communiquer en permanence avec les parties prenantes internes et externes au sujet de vos progrès.<sup>60</sup> Les équipes de communication jouent un rôle important dans la réalisation des objectifs de la DÉI. Les meilleures pratiques consistent à intégrer une perspective inclusive dans toutes les communications, et pas seulement dans les messages portant spécifiquement sur la diversité.<sup>61</sup>

Au moment de rédiger un message, voici quelques points à garder à l'esprit :

- Profitez des outils de communication interne tels que les intranets pour présenter vos initiatives de la DÉI au sein de l'organisation.<sup>62</sup> Ces outils permettent de présenter aux employé·e·s des ressources telles que les groupes de ressources pour les employé·e·s et les sondages sur leur engagement.



### Les petites organisations

*Pour les petites organisations au budget restreint, un événement de grande envergure n'est peut-être pas envisageable. Toutefois, vous pouvez envisager de tirer parti des canaux de communication existants pour faire du lancement un événement spécial au sein de l'organisation et mettre en évidence les mesures qui seront prises à l'avenir.*

- Le site Web externe de l'organisation est souvent un outil sous-utilisé. Utilisez-le pour communiquer avec des futur-e-s employé-e-s et des clients au sujet de l'excellent travail réalisé en matière de DÉI et pour renforcer l'image de marque de l'organisation.<sup>63</sup>

## → Collaborer avec les parties prenantes

Les parties prenantes jouent un rôle essentiel dans la poursuite de la dynamique et de la réussite du conseil.<sup>64</sup> Ainsi, le contenu des messages doit permettre de les informer, de les impliquer et de les encourager à participer. Envisagez de partager des données et des indicateurs pour mettre en évidence le besoin d'avoir une participation des parties prenantes et l'impact de leur implication.<sup>65</sup> Le tableau n°4 ci-dessous présente une liste des principales parties prenantes. Adaptez votre message en fonction de la manière dont elles soutiennent votre équipe, afin de vous assurer de la pertinence de votre communication.

**Tableau n°4 : Soutien des parties prenantes**

PARTIES PRENANTES	FAÇON DE SOUTENIR
Leadership organisationnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournir un soutien financier.</li> <li>Plaider en faveur de la création d'un conseil de DÉI.</li> <li>Associer le conseil à la mise en œuvre des initiatives de l'organisation.</li> </ul>
Professionnel-le-s de la DÉI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partager des informations sur les meilleures pratiques.</li> <li>Entrer en contact avec d'autres parties prenantes.</li> <li>Tenir le conseil responsable de la réalisation des objectifs.</li> </ul>
Groupes de ressources pour les employé-e-s (GRE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en évidence les idées, les besoins et les préoccupations du GRE.</li> <li>Proposer des rétroactions pour améliorer les initiatives de la DÉI.</li> </ul>
Employé-e-s	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'impliquer dans les initiatives de la DÉI.</li> <li>Partager vos expériences personnelles pour façonner des stratégies de DÉI.</li> </ul>



### Questions de réflexion

- Quelles sont les choses les plus importantes que vous souhaitez accomplir lors de l'événement de l'inauguration?
- Comment allez-vous promouvoir l'événement? À qui cet événement s'adressera-t-il?
- Quels moyens spécifiques allez-vous mettre en œuvre pour assurer une communication continue avec vos parties prenantes? (Par exemple, quelle sera la fréquence des informations communiquées à chaque groupe?)





## Ressources utiles

### Bilingue

- [Planification d'événements inclusifs / Inclusive event planning](#), Gouvernement du Canada

### En français

- [Nouveau guide sur la communication inclusive](#), Université du Québec à Montréal
- [Comment rendre votre événement inclusif?](#), Événement
- [Écriture inclusive en entreprise : 10 conseils pour l'adopter](#), Infonet

### En anglais

- [How to Successfully Launch a DEI Committee](#), Pulsely
- [What is stakeholder communication? \(Methods and examples\)](#), Indeed
- [A Guide To Diversity, Equity And Inclusion In Communications](#), Forbes
- [10 Steps to Build DEI Communications Strategy That Works](#), Haiilo

## Étape n°5 : Mesurer, analyser et ajuster

Dans le domaine de la DÉI en particulier, les meilleures pratiques sont constamment mises à jour, d'où l'importance de suivre les progrès accomplis. Créez des indicateurs afin de pouvoir analyser les domaines à améliorer et procéder aux ajustements nécessaires.

### ➔ Mesurer la réussite

Choisissez les indicateurs appropriés pour votre conseil afin de suivre les progrès, de comprendre les défis et d'assurer la responsabilité.<sup>66</sup>

Choisir les « bons » indicateurs peut s'avérer être une tâche difficile compte tenu de la complexité de mesurer la diversité et l'inclusion.<sup>67</sup> Pour faciliter ce choix, nous avons dressé une liste de plusieurs façons de mesurer la DÉI.



### Les petites organisations

*Mesurer et analyser des données peut sembler une activité réservée aux grandes entreprises dotées de budgets importants. Cependant, dans les situations où les ressources sont limitées, des mesures soigneusement sélectionnées peuvent aider à déterminer comment allouer judicieusement les ressources dans des activités qui sont conformes aux objectifs stratégiques.*

## **Les façons de mesurer la DÉI**

### **Théorie du changement**

Une théorie du changement est une série d'actions visant à faire passer votre organisation du point A au point B.<sup>68</sup> Par exemple, si votre organisation souhaite embaucher et retenir davantage de personnes issues de groupes en quête d'équité, elle pourrait prendre les mesures suivantes :

- Créer des programmes de mentorat pour les groupes sous-représentés,
- Développer des pratiques d'embauche et de promotion équitables,
- Établir des partenariats à long terme avec des organisations professionnelles au service des groupes en quête d'équité.

En comprenant les étapes nécessaires pour atteindre votre objectif, vous pouvez maintenant déterminer les mesures appropriées. Dans ce cas, il pourrait s'agir de mesurer : le nombre d'employé·e·s qui utilisent le programme de mentorat, l'évaluation des caractéristiques démographiques du vivier de talents ou le nombre de partenariats réalisés. Les indicateurs ne mesurent pas nécessairement le résultat de l'embauche et de la rétention de personnes issues de groupes en quête d'équité, par exemple, mais les facteurs liés à la réalisation de ce résultat.<sup>69 70</sup>

### **Mesurer l'expérience du conseil**

La collecte d'informations sur les expériences des membres du conseil peut également contribuer à l'évaluation de la réussite du groupe. Documentez leur expérience par le biais de sondages et d'entretiens afin de procéder à d'éventuels ajustements.<sup>71</sup> Tenez compte des éléments suivants :

- **Composition** : À quel point votre équipe est-elle diversifiée? Quelles perspectives manquent à l'appel?<sup>72</sup>
- Engagement du **conseil** : Quel est le degré d'implication et d'engagement des membres du conseil?<sup>73</sup>
- Comportements **acquis** : Quels sont les comportements inclusifs et spécifiques que les membres du conseil ont appris et dont ils-elles se sont inspiré·e·s après avoir rejoint le conseil?<sup>74</sup>
- **Réalisations** : Qu'ont accompli les membres du conseil, tant sur le plan personnel que professionnel, en faisant partie du conseil? Ont-ils-elles besoin d'un développement professionnel supplémentaire?<sup>75</sup>

### **➔ Analyser les données**

Consacrez du temps à examiner vos indicateurs. Analysez les domaines dans lesquels votre équipe a obtenu de bons résultats et ceux qui doivent être améliorés afin de vous aider à planifier vos objectifs pour l'année suivante.

### **➔ Faire des ajustements**

Apportez les modifications nécessaires à partir des conclusions tirées de vos indicateurs. Veillez à communiquer avec votre équipe sur les raisons de ces ajustements.<sup>76</sup>



### Questions de réflexion

- Comment votre équipe mesurera-t-elle la réussite?
- Qu'avez-vous appris de vos mesures?
- Que comptez-vous faire différemment?



### Ressources utiles

#### *En français*

- **Diversité, inclusion, parité... comment s'y retrouver dans les baromètres et indicateurs?**, Mon entreprise inclusive
- **Comment mesurer la diversité et l'inclusion dans votre entreprise?**, Manageria
- **Comment gérer, promouvoir et mesurer la diversité en entreprise?**, Recrutee blog
- **Comment mesurer l'inclusion en entreprise**, Maddyne

#### *En anglais*

- **DEI Metrics: The Key to Building an Effective DEI Program**, TechnologyAdvice
- **7 Metrics to Measure Your Organization's DEI Progress**, Harvard Business Review
- **Understanding DEI Data-Driven Strategy and Key Metrics**, Pulsely
- **6 DEI metrics all organizations should be tracking**, LinkedIn
- **12 Key DEI Metrics To Track For An Inclusive Workplace**, People Managing People

# Conclusion

Les conseils jouent un rôle important en devenant des conseillers de confiance et des ressources permettant d'accélérer les résultats des initiatives de la DÉI au sein de l'organisation. Cependant, s'ils ne sont pas utilisés efficacement, ils peuvent être coûteux et prendre beaucoup de temps.

Le mandat du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion est d'aider les employeurs canadiens à créer des lieux de travail plus inclusifs. Nous espérons que les idées, les stratégies et les outils proposés dans cette trousse à outils vous aideront à mettre en place des conseils et des comités de DÉI au sein de votre organisation.

## C'est quoi la suite?

Au fur et à mesure que votre équipe travaille à l'élaboration de vos conseils de DÉI, de nouvelles tendances émergent en permanence. Pour se tenir au courant des meilleures pratiques, continuez à vous former en lisant des articles et en assistant à des événements.

Pour obtenir de l'aide supplémentaire, [consultez nos troupes](#) pour découvrir d'autres moyens de développer les initiatives de la DÉI de votre organisation.

# Appendix – Êtes-vous prêt·e?

## Liste de contrôle pour la mise en place d'un conseil de DÉI

Cette liste de contrôle a pour but d'aider votre équipe à créer votre conseil de DÉI. Réfléchissez aux questions suivantes pour vous aider à franchir les prochaines étapes.

### A. Engagement de la direction

- Quel est le degré d'engagement des leaders de votre organisation?
- Disposez-vous d'une expertise interne en matière de DÉI? N'oubliez pas qu'être passionné·e par la DÉI ne signifie pas avoir de l'expertise et de l'expérience dans la création d'une stratégie de DÉI.
- Quelle est la taille de votre organisation et quelle est la croissance prévue de vos effectifs pour l'année prochaine? La taille des conseils, les membres potentiel·le·s et la fréquence des réunions en dépendent.

### B. Objectifs de DÉI

- Disposez-vous d'une analyse de rentabilité de la DÉI ou d'un document impératif?
- Avez-vous une stratégie de DÉI?
- Quels sont les objectifs de votre conseil de diversité?
- Vos objectifs sont-ils pratiques, réalistes et mesurables?
- Comment le conseil va-t-il promouvoir les objectifs?

### C. Directives générales

- Vos directives écrites et votre règlement intérieur couvrent-ils tous les éléments essentiels du conseil?
- Quelle sera la durée des relations au sein du conseil?
- Quels types de questions et de préoccupations relèvent de la compétence du conseil?
- Combien de temps la direction et les bénévoles du conseil doivent-ils-elles y consacrer?
- Quels sont les éléments à inclure dans les activités de la DÉI?
- Combien d'argent votre organisation devrait-elle dépenser?

### D. Procédures et critères pour créer un conseil de DÉI

- Quel est l'engagement nécessaire en termes de temps pour les membres du conseil? Comment cela fonctionnera-t-il en pratique? Indiquez clairement les engagements en termes de temps, les heures de réunion (surtout s'il s'agit d'un groupe international), la durée de service attendue au sein du conseil, etc.
- Quels seront les critères de sélection des leaders et des membres?
- Les leaders de l'organisation sélectionneront-ils-elles les membres du comité ?

## **E. Leaders et membres du conseil de diversité**

- Quels sont les critères de sélection pour désigner le·la président·e et les membres idéaux·ales du conseil? Qui souhaitez-vous impliquer et pourquoi?
- Quelles compétences rechercherez-vous chez les leaders potentiel·le-s ?
- Qui peut devenir membre?
- Comment les leaders seront-ils·elles recruté·e-s?
- Comment les membres seront-ils·elles recruté·e-s?
- La durée du mandat des membres du conseil sera-t-elle limitée?
- Comment planifierez-vous la succession lorsque les membres du conseil quitteront le conseil ou l'organisation?

## **F. Intégration et développement du conseil**

- Comment allez-vous intégrer et préparer votre conseil à la réussite?
- Qu'allez-vous inclure dans le programme de formation de votre conseil?
- Qui assurera la formation?
- Quand la formation sera-t-elle donnée?

## **G. Promouvoir le conseil**

- Quels sont les moyens de communication que vous utiliserez pour promouvoir le conseil?
- Votre matériel informe-t-il et promeut-il?
- Votre matériel de marketing et de communication est-il conçu pour attirer les leaders et les membres?
- Comptez-vous collaborer avec des experts externes (tels que le CCDI) dans le cadre de ce projet?
- Comment lancerez-vous votre programme?
- Comment allez-vous informer vos employé·e-s et les autres parties prenantes de l'existence du conseil?

## **H. Évaluation**

- Comment et quand le conseil sera-t-il évalué?
- Qui procédera à l'évaluation?
- Comment les expériences et les contributions individuelles seront-elles évaluées?

# Références

1. [What Is A Diversity Council And How Do You Make It A Success?](#), Forbes, 2020.
2. [Diversity, Equity, and Inclusion Councils \(Topic Overview\)](#), Catalyst, 2023.
3. [Diversity, Equity, and Inclusion Councils \(Topic Overview\)](#), Catalyst, 2023.
4. [What Is A Diversity Council And How Do You Make It A Success?](#), Forbes, 2020.
5. [Create A Diversity And Inclusion Council For Small Business Success](#), Diversity Professional, n.d.
6. [What Is A Diversity Council And How Do You Make It A Success?](#), Forbes, 2020.
7. [Diversity Committee: Everything You Need To Know](#), Impactly, n.d.
8. [Setting Up A Diversity, Equity & Inclusion Council](#), Level Up, n.d.
9. [How to Create a DEI Committee So More Voices Can Be Heard](#), The University of Southern California, n.d.
10. [Diversity, Equity, and Inclusion Councils \(Topic Overview\)](#), Catalyst, 2023.
11. [What Is A Diversity Council And How Do You Make It A Success?](#), Forbes, 2020.
12. [Diversity, Equity, and Inclusion Councils \(Topic Overview\)](#), Catalyst, 2023.
13. [Developing a DEI Committee: How to Build Your Team](#), Lever, 2023.
14. [What Is The Function And Importance Of A DE&I Council?](#), Brandon Hall Group, 2021.
15. [How to Create a DEI Committee So More Voices Can Be Heard](#), The University of Southern California, n.d.
16. [Setting Up A Diversity, Equity & Inclusion Council](#), Level Up, n.d.
17. [Setting Up A Diversity, Equity & Inclusion Council](#), Level Up, n.d.
18. [How To Leverage Diversity Committees And Employee Resource Groups To Achieve Business Outcomes](#), Forbes, 2023.
19. [What is the Role and Purpose of a Diversity, Equity and Inclusion Committee?](#), isolved, 2020.
20. [Developing a DEI Committee: How to Build Your Team](#), Lever, 2023.
21. [Developing a DEI Committee: How to Build Your Team](#), Lever, 2023.
22. [Diversity Committee: Everything You Need To Know](#), Impactly, n.d.
23. [Diversity Committee: Everything You Need To Know](#), Impactly, n.d.
24. [Diversity Councils \(PDF\)](#), Catalyst, n.d.
25. [Diversity and Inclusion Councils \(PDF\)](#), North Carolina Bankers Association, 2021.
26. [Diversity Councils \(PDF\)](#), Catalyst, n.d.
27. [What is Supplier Diversity & the Role of Supply Councils](#), Women Entrepreneurship Knowledge Hub, 2021.
28. [What is Supplier Diversity & the Role of Supply Councils](#), Women Entrepreneurship Knowledge Hub, 2021.
29. [The Diversity Advisory Committee \(DAC\)](#), Durham Regional Police Service, n.d.
30. [The Diversity Advisory Committee \(DAC\)](#), Durham Regional Police Service, n.d.
31. [Expert Advisory Panels and Committees \(PDF\)](#), World Health Organization, n.d.
32. [About Us](#), Darwin Initiative, n.d.
33. [How To Leverage Diversity Committees And Employee Resource Groups To Achieve Business Outcomes](#), Forbes, 2023.

34. [ERG Toolkit: Methods on how to create and maintain your ERGs](#), Vibrant Pittsburgh, 2020.
35. [Four Tips for Creating a DEI Council Charter](#), LinkedIn, 2021.
36. [7 Tips for Starting Equity, Diversity, and Inclusion Committees](#), American Planning Association, 2022.
37. [7 Tips for Starting Equity, Diversity, and Inclusion Committees](#), American Planning Association, 2022.
37. [Diversity, Equity and Inclusion Council Charter \(PDF\)](#), International Association for Food Protection, n.d.
38. [What Is the Difference Between Operational Guidance and Operational Planning?](#), Chron, n.d.
39. [Sample operating guidelines](#), Collaborative Leaders Network, n.d.
40. [How to Create a DEI Committee So More Voices Can Be Heard](#), The University of Southern California, n.d.
41. [How to Hire and Onboard Employees: The Complete Guide](#), Planday, n.d.
42. [How to Create a DEI Committee So More Voices Can Be Heard](#), The University of Southern California, n.d.
43. [How to Create a DEI Committee So More Voices Can Be Heard](#), The University of Southern California, n.d.
44. [What is Dimensions of diversity?](#), Talent Lyft, n.d.
45. [Dimensions of Diversity](#), CultureAlly, n.d.
46. [Stop Expecting Marginalized Groups to Lead Diversity Efforts. It's Time For Allies to Step Up and Put in the Work.](#), Entrepreneur, 2022.
47. [Stop Expecting Marginalized Groups to Lead Diversity Efforts. It's Time For Allies to Step Up and Put in the Work.](#), Entrepreneur, 2022.
48. [Employee Orientation vs. Employee Onboarding](#), Indeed, n.d.
49. [Employee Orientation vs. Employee Onboarding](#), Indeed, n.d.
50. [Employee Orientation vs. Employee Onboarding](#), Indeed, n.d.
51. [Diversity and Inclusion Councils](#), North Carolina Banker's Association, 2021.
52. [Diversity and Inclusion Councils](#), North Carolina Banker's Association, 2021.
53. [7 Tips for Starting Equity, Diversity, and Inclusion Committees](#), American Planning Association, 2022.
54. [Heading A DEI Initiative? 15 Recommendations For Success](#), Forbes, 2022.
55. [Heading A DEI Initiative? 15 Recommendations For Success](#), Forbes, 2022.
56. [It's \(past\) time to get strategic about DEI](#), McKinsey & Company, 2023.
57. [Setting Up A Diversity, Equity & Inclusion Council](#), Level Up, n.d.
58. [Diversity Committee: Everything You Need To Know](#), Impactly, n.d.
59. [DEI Initiatives Are Futile Without Accountability](#), Harvard Business Review, 2022.
60. [6 Essential Steps to Creating a Diversity, Equity & Inclusion Committee at Your Company](#), CO, 2020.
61. [6 Essential Steps to Creating a Diversity, Equity & Inclusion Committee at Your Company](#), CO, 2020.
62. [Setting Up A Diversity, Equity & Inclusion Council](#), Level Up, n.d.
63. [Setting Up A Diversity, Equity & Inclusion Council](#), Level Up, n.d.
64. [Developing a DEI Committee: How to Build Your Team](#), Lever, 2023.
65. [Setting Up A Diversity, Equity & Inclusion Council](#), Level Up, 2020.
66. [To Make Lasting Progress on DEI, Measure Outcomes](#), Harvard Business Review, 2023.
67. [Measuring Progress on DEI: How to Evaluate Your Company's Diversity Metrics](#), CultureAlly, n.d.
68. [To Make Lasting Progress on DEI, Measure Outcomes](#), Harvard Business Review, 2023.
69. [To Make Lasting Progress on DEI, Measure Outcomes](#), Harvard Business Review, 2023.



70. [Diversity Committee: Everything You Need To Know](#), Impactly, n.d.
71. [Top 4 Elements of an Efficient and Productive DEI Council](#), LinkedIn, 2021.
72. [Heading A DEI Initiative? 15 Recommendations For Success](#), Forbes, 2022.
73. [Three reasons why qualitative research is important to diversity and inclusion work](#), The Bridge Group, 2023.
74. [Measure What Counts! Metrics For Successful Diversity And Inclusion](#), DiversityCan, n.d.
75. [Three reasons why qualitative research is important to diversity and inclusion work](#), The Bridge Group, 2023.
76. [How to Adjust Your Diversity Strategy During Uncertain Times](#), Built In, 2023.