

**Photo : Billes – Afrique de l'ouest**  
**[www.fileformat.info](http://www.fileformat.info)**



# **Stratégie et plan d'action en matière de diversité et d'inclusion – D&I**

Forum diversité, accessibilité et inclusion

Le 31 mai 2018

Ottawa (Ontario)

## La diversité : Ce qu'est....

Désigne l'éventail de qualités, d'expériences et d'identités visibles et invisibles qui façonnent notre personnalité, notre façon de penser... Elles tiennent notamment compte des dimensions de race, d'ethnicité, de sexe, d'orientation sexuelle, de statut socio-économique, d'âge, de capacités physiques ou mentales, de croyances religieuses/spirituelles ou d'idéologies politiques. Elles peuvent également comprendre des différences sur le plan de la personnalité, du style, des capacités et des opinions/points de vue.

Plan directeur sur l'inclusion et la diversité de la FPO

<https://www.ontario.ca/fr/page/plan-directeur-sur-linclusion-et-la-diversite>

# L'inclusion : Ce qu'est...

1 de 2

Exemple:

L'inclusion consiste à reconnaître, à apprécier et à accorder une place à la diversité. Si la FPO veut être inclusive, elle doit exploiter la diversité des opinions, des expériences, des compétences et des talents de tous les employés.

Plan directeur sur l'inclusion et la diversité de la FPO

<https://www.ontario.ca/fr/page/plan-directeur-sur-linclusion-et-la-diversite>

# L'inclusion : Ce qu'est...

2 de 2

À l'origine, le terme « **inclusion** » désignait la notion d'adaptation de l'environnement physique ou social à la personne en situation de handicap. « **L'inclusion** » se distingue du concept « **d'intégration** » qui repose plutôt sur la capacité d'un individu à s'intégrer à la société dont il fait partie.

Aujourd'hui, le terme « **inclusion** » a été adopté dans plusieurs secteurs désireux de bâtir un milieu plus inclusif qui reflète la diversité de sa population, y compris les personnes en situation de handicap.

## L'équité : Ce qu'est...

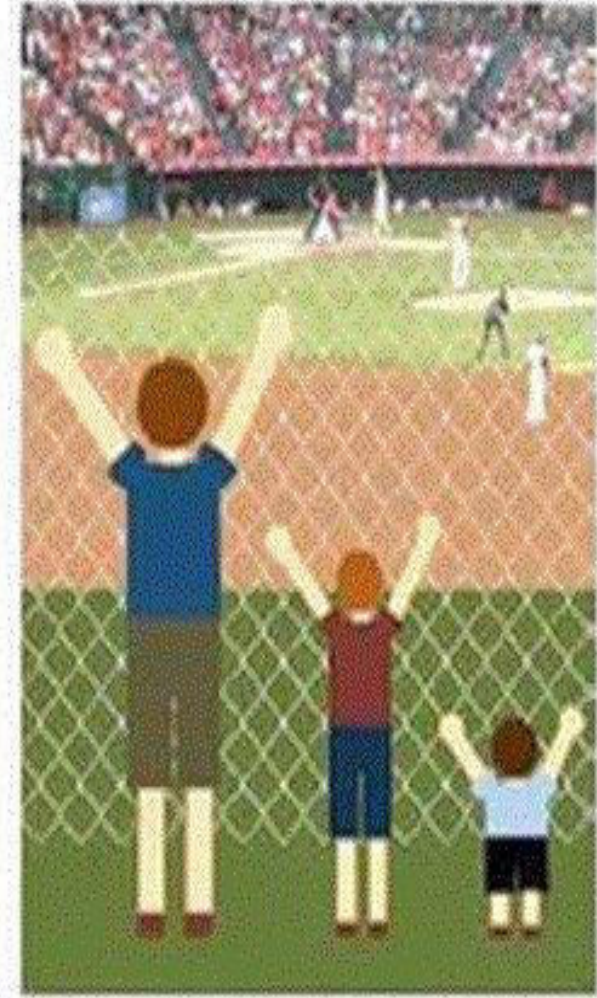
L'équité consiste à s'assurer que chacun a ce dont il a besoin pour réussir, et à éliminer les obstacles défavorisant certains groupes par rapport à d'autres. Il ne s'agit pas ici de traiter les personnes de manière égale. Cela est l'objectif du concept d'égalité.

Plan directeur sur l'inclusion et la diversité de la FPO

<https://www.ontario.ca/fr/page/plan-directeur-sur-linclusion-et-la-diversite>

# De gauche à droite : Égalité, Équité, Inclusion

#aipu2016#CUA



## Stratégie : Ce qu'est ...

L'art de coordonner des actions, de manoeuvrer habilement pour atteindre un but (Larousse)

Une feuille de route qui permet d'établir un parcours

Révision ou nouvelle stratégie et plan d'action en D&I:

N'oubliez surtout pas de:

Souligner ses réalisations jusqu'à présent

Souligner et reconnaître les efforts et la contribution du personnel  
\*\*et des bénévoles

Souligner l'importance de continuer à l'avancement de la diversité,  
l'accessibilité et l'inclusion



# Quelques astuces pour réussir sa stratégie D&I

Terminologie et style: adaptés au processus actuel de planification stratégique au sein de votre organisation

Lien étroit entre les valeurs, la vision et mission de votre stratégie D&I et celles de votre organisation

Phase de développement et de mise en œuvre:

Impliquez vos équipes et parties prenantes

Étapes au préalable :

Messages de la haute direction (C.A. et direction)

Récoltez, analysez et synthétisez les données

Éduquez et sensibilisez votre personnel et bénévoles

Communiquez, communiquez et communiquez!

# Préalable à l'élaboration de la stratégie : à l'interne

## Le contexte, les impératifs et les opportunités

Exemples :

Renseignements d'autodéclaration\*\* et/ou d'autres moyens de collecte de données statistiques sur la représentativité

\*\*Nombre # versus politiques et pratiques inclusives

Sondage de mobilisation (engagement) et autres

Système de plainte

Questionnaire d'entrevue de départ

Identification des enjeux, lacunes, barrières systémiques

Autoévaluation organisationnelle et du leadership

Évaluations du rendement

# Préalable à l'élaboration de la stratégie : à l'externe

## Le contexte, les impératifs et les opportunités

Exemples :

Données statistiques

Renseignements d'auto déclaration \*\*

Analyse de l'environnement

Études et rapports - constats et recommandations

Commentaires reçus - bénévoles, clientèle, parties prenantes

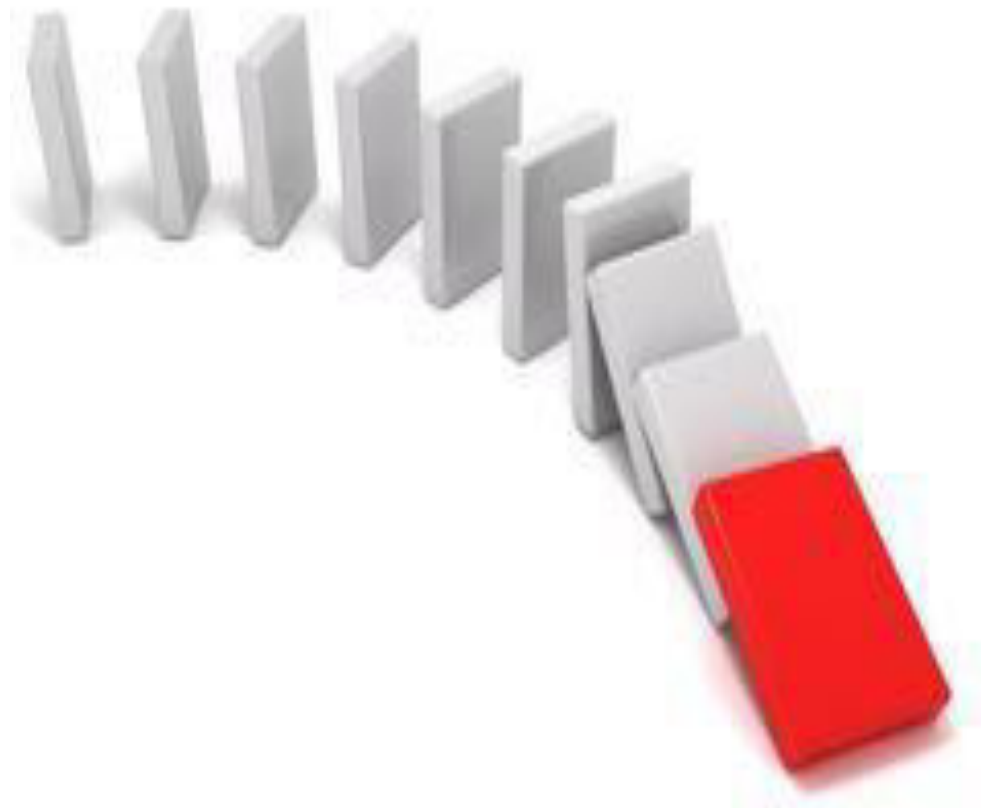
Système de plainte – clientèle et parties prenantes

Identification des enjeux, lacunes, barrières systémiques

**Pour y arriver.....**

**Image à gauche**

**L'effet Domino**



© Can Stock Photo

**Image à droite**

**L'effet Boule de neige**



© Can Stock Photo - csp38032727

# Stratégie en D&I : Les étapes principales

Vision

Mission

Valeurs et principes directeurs

Objectifs stratégiques

Objectifs à court terme

Plan d'action et les mesures de rendement

Comme pour toute stratégie, n'oubliez pas de préparer:

Une analyse financière

Un plan d'évaluation

# La vision

Le pourquoi d'une stratégie, un état futur et désirable

Doit donner envie d'agir

Exemple :

Un milieu de travail ouvert, accessible, équitable et respectueux au sein duquel les employés participent pleinement et contribuent à l'élaboration de politiques, de programmes et de services répondant aux besoins et aux attentes de l'ensemble des Ontariens et des Ontariennes.

Plan directeur sur l'inclusion et la diversité de la Fonction publique de l'Ontario

<https://www.ontario.ca/fr/page/plan-directeur-sur-linclusion-et-la-diversite>

# La mission

Ce que l'on veut faire et les moyens pour y arriver

La raison d'être de votre stratégie, votre domaine d'activité stratégique

Exemple :

Encourager l'innovation et la créativité en valorisant la diversité des idées, des opinions et des expériences du personnel et des bénévoles et améliorer la qualité de vie de tous les patients, y compris celles des personnes en situation de vulnérabilité en collaboration avec les organismes communautaires.

.

# Les valeurs

# 1 de 2

Guidé par des valeurs

2 à 6 énoncés de valeurs ou principes directeurs

Les valeurs en lien avec l'accessibilité \*\*\*

Exemples :

La diversité est notre force

La reconnaissance et la valorisation des différences est une plus-value

Refléter la diversité de ceux que nous servons (FTO)

Créer un environnement accueillant et inclusif soutenu par des valeurs du respect pour les patients, leur famille, les communautés, le personnel, les partenaires et parties prenantes de tous les milieux et de toutes les identités.



# Les valeurs

2 de 2

Exemples :

L'équité est un principe et un processus visant à offrir des conditions équitables à toute personne qui désire participer pleinement à la société. (Conseil des arts du Canada)

Des méthodes de recrutement, d'embauche et de prise en charge qui sont à la fois inclusives et accessibles (Paire)

.

## **Les objectifs stratégiques :** **3 à 5 ans - 5 à 10 ans**

Viser un changement global – de très haut niveau

Dans combien d'années?

Exemples:

Un environnement inclusif, reflétant la diversité de la collectivité franco-ontarienne dans toutes les composantes de l'organisme et à tous les niveaux, y compris le conseil d'administration.

D'ici 5 ans, nos programmes et services répondront aux besoins et aux attentes de l'ensemble des francophones de l'Ontario.

## **Les objectifs à court terme :** **1 à 2 ans ou annuellement**

Engagement

Actions concrètes et mesurables

Prioriser

Revisiter et réviser annuellement

Exemples :

Tous les employés participeront à une formation sur les préjugés implicites

Les idées, perspectives et expériences de chaque personne sont encouragées et appréciées et contribuent à l'innovation et à la création de programmes et services qui répondent à une clientèle diversifiée

# Le plan d'action et vos mesures de rendement

Pour chacun de vos objectifs à court terme:

Définir chaque action / étape

Échéanciers

Personnes responsables

Ressources humaines, matériels et autres

Mesures de rendement/d'évaluation pour chacune de vos actions peuvent être intégrées dans votre plan d'action

# Communication D&I : interne et externe

## 1de2

Quelques astuces:

Messages en provenance du leadership eg. C.A. et dirigeants principaux

Communiquez à la fois l'impératif, notamment la justice sociale, l'équité, les changements socio-démographiques, les cadres législatifs, ainsi que les avantages pour son personnel, ses bénévoles et son organisme.

Bilan des réalisations en matière de diversité et d'inclusion

Reconnaître les efforts et la contribution du personnel et des bénévoles

Vos orientations stratégiques en matière de diversité et d'inclusion

# Communication D&I : interne et externe

2de2

Quelques astuces:

Communications accessibles

Adapter ses communications tant à l'interne qu'à l'externe

Différents types de messages

Fréquence

## Comment vous y prenez-vous ....

Le parcours est aussi (on pourrait même dire autant ou plus) important que la destination.

Toutes et tous: personnel, bénévoles, clientèle, partenaires, groupes identitaires ou autres parties prenantes, etc. sont d'une grande importance dans le développement et dans la mise en œuvre de votre stratégie et plan d'action en matière de diversité et d'inclusion.

Comment vous vous y prenez déterminera si vos changements seront bien ancrés, durables et soutenus par une culture du respect et de la dignité humaine.

**Bon voyage!**

**Merci !!!!!!!**

Louise Sauvé Dubois

Consultante en Diversité - Inclusion – Francophonie

647.308.1891 (Toronto)

[https://www.linkedin.com/in/louise-sauve-dubois/?locale=fr\\_FR](https://www.linkedin.com/in/louise-sauve-dubois/?locale=fr_FR)