

Module 7: Institutionnaliser la diversité, l'équité et l'inclusion

L'institutionnalisation de la DEI est l'intégration systématique de l'optique et des pratiques de la DEI à tous les échelons de nos organisations et de nos pratiques d'évaluation. Elle consiste à [aligner les esprits et les cœurs, les comportements et les systèmes](#) sur la diversité, l'équité et l'inclusion. L'institutionnalisation de la DEI normalise l'inclusion et contribue à une nouvelle culture organisationnelle où chacune et chacun a sa place.

Au niveau de la pratique de l'évaluation, nous vous invitons à commencer par considérer ces questions de réflexion sur l'intégration de la DEI à l'évaluation, tirées du [Guide de l'Optique d'équité et d'inclusion](#) (2015) préparé par l'Initiative : une ville pour toutes les femmes et par la Ville d'Ottawa :

1. Avons-nous pensé aux groupes qui seront exclus si nous utilisons uniquement certaines méthodes (p. ex., sondages en ligne, entrevues et consultations auprès de la collectivité et des clients)? Quelles autres méthodes pourrions-nous employer?
2. Les personnes chargées de concevoir et de mener l'évaluation sont-elles représentatives des groupes cibles qui vont y participer? Comment nous assurer que les perspectives de ces groupes seront prises en compte?
3. Les questions d'évaluation permettent-elles de connaître les expériences vécues par une large diversité de membres de la collectivité?
4. Quelles données probantes nous servent à élaborer nos questions et notre évaluation? Quels partis pris pourraient s'être glissés dans les questions d'évaluation et l'analyse des données? Comment maintenir l'esprit d'enquête dans notre pratique de l'évaluation et cultiver une curiosité authentique?
5. Pouvons-nous mener des entrevues ou animer des groupes de discussion dans des endroits où les groupes cibles se sentent à l'aise (p. ex., rencontrer les femmes autochtones dans un centre pour femmes autochtones)?
6. Pouvons-nous faciliter le processus pour les participants en choisissant des intervieweurs appartenant au même groupe qu'eux, en fournissant un transport et des services de garde ou en payant une rétribution aux personnes qui participeront aux groupes de discussion?
7. Pouvons-nous interviewer les gens dans leur langue de préférence ou demander les services d'un interprète culturel (p. ex., langue parlée, braille, langue des signes)? Pouvons-nous utiliser un vocabulaire accessible et nous assurer que les intervieweurs et les participants ont la même compréhension des termes utilisés?
8. Les conclusions de notre analyse des données reflètent-elles la diversité des perspectives recueillies?
9. Avons-nous vérifié la validité de nos conclusions auprès de la population concernée afin de réduire le plus possible notre partialité?
10. Comment pouvons-nous communiquer les résultats de notre processus d'évaluation aux participants?
11. Avez-vous d'autres réflexions sur ce sujet?

Au niveau organisationnel, nous vous recommandons chaleureusement de lire le [Guide de l'Optique d'équité et d'inclusion](#) (2015) publié par l'Initiative : une ville pour toutes les femmes et la Ville d'Ottawa, qui, comme nous l'avons mentionné, intègre l'optique de la DEI dans plusieurs facettes du travail organisationnel.

[Institutionalizing Equity and Inclusion with the Four Dimensions of Sustainable Impact](#)

(« L'institutionnalisation de l'équité et de l'inclusion et les quatre dimensions de l'impact durable ») de Solid Ground Consulting est une autre excellente ressource qui propose de bonnes questions pour l'évaluation de l'institutionnalisation de la DEI dans le leadership, la stratégie, la culture et l'image de marque.

Voici une série de **questions pour l'évaluation de la DEI au niveau du développement organisationnel**, que nous vous invitons à explorer avec un groupe de travail ou une équipe de direction sur la DEI au sein de votre organisation (Solid Ground Consulting, 2018).

1. Que faites-vous, dans votre travail d'évaluation, pour mesurer votre capacité organisationnelle à renforcer la DEI? Ce travail est-il intégré à votre plan stratégique? À quelle fréquence fait-il l'objet d'une révision?
2. Avez-vous des objectifs de DEI réalisables et mesurables? Combien de fois par année les révisez-vous pour vous assurer de la mise en œuvre des plans? Comment se fait la reddition de comptes?
3. Avez-vous évolué de la sensibilisation à l'intégration de la DEI à vos systèmes et à vos pratiques opérationnelles? Les procédures de recrutement, d'embauche, de rétention, d'avancement et de rémunération sont-elles équitables et inclusives, l'équité salariale est-elle en vigueur? Qui hérite des plus beaux bureaux, des projets les plus intéressants, etc.?
4. Votre effectif et vos équipes d'évaluation reflètent-ils ou, à tout le moins, représentent-ils dans une certaine mesure la collectivité ou la clientèle que vous desservez?
5. Comment définissez-vous l'équité? Avez-vous une optique et un cadre de l'équité, ainsi qu'un énoncé sur l'équité qui guide les opérations et le fonctionnement de votre organisation?
6. Quelles voix écoutez-vous ou négligez-vous d'écouter – intentionnellement ou non – dans votre plan stratégique ou vos politiques et pratiques de gestion du capital humain?
7. Comment intégrez-vous des espaces de collaboration significative à votre culture organisationnelle?
8. Qu'est-ce qui ne fonctionne pas sur le plan de la DEI? Par exemple, pour ce qui est de la rétention, savez-vous pourquoi certaines personnes quittent l'organisation? Quels sont les aspects qui nécessitent le plus d'amélioration?
9. Quels sont les obstacles à une culture équitable et inclusive dans votre organisation? Est-ce que tout le monde comprend votre raisonnement en matière de DEI? Quels sont les perspectives et les risques associés à l'absence d'une culture organisationnelle équitable et inclusive?
10. À quoi ressemblerait l'équité si elle fonctionnait bien?

Sources documentaires

- Bloom Consulting (2020). *Transformative Social Change in Organizations*. <https://drive.google.com/file/d/1lrP820THda-b7eIXEvHpPKw9x2-2xsan/view?usp=sharing>
- Bureau du commissaire aux traités (2017). *Reconciliation: Where Will You Start?* http://www.otc.ca/public/uploads/resource_photo/Reconciliation_Factsheet.pdf
- Initiative: une ville pour toutes les femmes (2015). *Guide de l'Optique d'équité et d'inclusion*. <https://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/ei-lens-community-agencies-fr.pdf>
- Tsai, L.A. (2018). *Institutionalizing Equity and Inclusion with the Four Dimensions of Sustainable Impact*. Solid Ground Consulting. <http://pgediversitysummit.com/downloads/Handouts.pdf>
- Ville d'Ottawa (s.d.). *Optique d'équité et d'inclusion*. <https://ottawa.ca/fr/hotel-de-ville/decouvrir-votre-ville/profil-et-sta...>