



Parcours étudiant–

Agir ensemble pour l'EDI

Remerciements

Tout au long du parcours *Agir ensemble pour l'ÉDI*, les membres de la cohorte 2024 ont travaillé ensemble pour créer une **boîte à outils** pratique et accessible, destinée à aider les organisations à mieux intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans leurs pratiques.

Ce projet est l'aboutissement de leurs apprentissages en ÉDI et leur volonté de proposer des solutions concrètes pour des milieux professionnels plus inclusifs. La boîte à outils regroupe des ressources simples et utiles, et reflète leur progression autour des thématiques abordées au sein du parcours. Soulignons également les apprentissages acquis au contact des membres d'*Autisme sans limites*, organisation partenaire de cette première cohorte.

Un grand merci à nos étudiantes et étudiants pour leur engagement et leur contribution à cette aventure!

Ce document a été réalisé par :

Nesrine Benhadj
Leon Lusenge Bila

Jérémy Fraysse
Rawan Osseiran
Hongtao Hao

Ramatoulaye Seck
Sara Turcotte

Toutes nos félicitations pour leur superbe travail!

Léa Museau, coordonnatrice du parcours.
Bibiana Pulido, directrice générale du RIQEDI.





Boîte à outils

01	Concepts clés en EDI	p.3
02	Biais inconscients et microagressions	p.3
03	Recrutement et rétention de talents	p.4
04	Communication inclusive	p.4
05	Représentativité et inclusion en milieu de travail	p.4
06	Outils d'autodiagnostic	p.5
07	Politiques EDI et gouvernance	p.5
08	Organismes et initiatives locales	p.6
09	Pour aller plus loin	p.6

Cette boîte à outil vise à fournir des ressources pratiques et accessibles aux personnes souhaitant promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion de manière concrète au sein de leur environnement de travail. Les différents outils présentés ici sous formes variées, permettent également de comprendre, évaluer et intégrer les pratiques inclusives et changements possibles dans divers contextes professionnels.

01

Concepts clés en EDI

Guides ou ressources visant à définir les concepts d'équité, de diversité, d'inclusion et intersectionnalité en milieu de travail. Ces concepts sont au coeur des divers autres outils présentés dans la boîte à outils.

[Guide de terminologie lié à l'équité, la diversité et l'inclusion](#) — Gouvernement du Canada

[Livre sur l'EDI en enseignement supérieur et en recherche](#) — Chaire pour les femmes en sciences et en génie

[Formation Équité, diversité et inclusion](#) — Chaire pour les femmes en sciences et en génie

[Vidéo L'intersectionnalité](#) — Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

[Boîte à outils de l'organisme Interligne](#) — Interligne

02

Biais inconscients et microagressions

Ressources permettant de comprendre et d'identifier les biais inconscients ainsi que des situations où surviennent des microagressions en milieu de travail.

[Lexique des microagressions](#) — The Micropedia (en anglais seulement)

[Vidéo Les biais inconscients](#) — Briser le code

[Guide pratique des biais cognitifs](#) — Raccourcis

[Vidéos Biais inconscients et recrutement](#) — Obvia

[Programme de lutte contre le harcèlement psychologique et sexuel dans le milieu de travail](#) — CNESST

Recrutement et rétention de talents

Cette section présente des ressources permettant de mettre en place des processus d'embauche, allant de la publication de l'offre d'emploi à l'accueil de nouveaux talents, plus inclusif.

[Guide sur les pratiques d'embauche inclusives](#) — Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

[Guide dédié à la gestion de talents](#) — Défi 50-30

[Biais inconscients dans le recrutement](#) — D. Girier, J. Lamouri et B. Pulido

[Guide Recruter sans discriminer](#) — Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

[Recrutement inclusif : rédaction et diffusion d'une offre d'emploi - Réseau des Universités du Québec](#)

Communication inclusive

La communication inclusive consiste à adapter les méthodes de communication en employant un langage neutre. Les différents outils présentés dans cette section visent à introduire diverses astuces pour rendre un texte plus inclusif.

[Guide d'écriture inclusive abrégé](#) — Les 3 sex* et Club Sexu

[Guide : Faciliter la communication neuro mixte en milieu de travail](#) — CRISPESH

[Guide d'écriture inclusive](#) — Université Laval

[Inclusionnaire: Recueil de solutions inclusives](#) — Gouvernement du Canada

[Outil d'écriture Eninclusif](#) — Eninclusif

Représentativité et inclusion en milieu de travail

Cette section présente des guides permettant de rendre leur milieu plus inclusifs et accueillant ainsi que d'accroître la représentativité de divers groupes minoritaire.

[Guide INCLUVIS](#) — CRISPESH

[Trousse d'outils pour l'employeur afin de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap](#) — Optez pour le talent

[Balado Biais d'entrée : Relevez les défis de l'inclusion en milieu de travail](#) — Radio-Canada

[Trousse pratique pour aider les employeurs à créer des milieux de travail inclusifs](#) — Commission de la santé mentale du Canada

[Initiatives du gouvernementale en matière de diversité et d'inclusion en milieu de travail](#) — Gouvernement du Canada

[Rapport d'impact sur l'inclusion des personnes autistes en milieu de travail](#) — Auticon

[Centre de ressources du Neurodiversity Hub](#)

06

Outils d'autodiagnostic

Les outils diagnostics sont des questionnaires pour les entreprises, groupes ou organismes permettant d'évaluer leur propre milieu et identifier des champs d'actions afin d'améliorer entre autres l'inclusion de ses membres.

[Outil diagnostic de la diversité](#) — Défi 50-30

[Guide Portrait de mon milieu](#) — Chaire pour les femmes en sciences et en génie

[Guide pour repérer les défis liés à l'équité, la diversité et l'inclusion vécus par les membres d'une équipe de recherche](#) —

[Outil d'autodiagnostic Incluvis](#) — Incluvis

07

Politiques EDI et gouvernance

Cette section présente des éléments clés à inclure dans la rédaction d'une politique en matière d'EDI ainsi que certains exemples d'organismes ou d'entreprises québécoises. Ces ressources sont conçues pour soutenir les gestionnaires dans la mise en place de stratégies efficaces favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion.

[Guide de création d'un plan EDI](#) — Développement économique du Canada

[Guide pour soutenir le changement organisationnel](#) — Défi 50-30

[Guide du conseil d'administration et du leadership](#) — Défi 50-30

Exemples de politiques EDI :

1. [Plan directeur pour l'équité, la diversité et l'inclusion en emploi](#) — Ville de Montréal
2. [Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion](#) — HEC Montréal

08

Organismes et initiatives locales

Cette section dresse un portrait non exhaustif de divers organismes et initiatives locales œuvrant pour l'inclusion de divers groupes minoritaires.

[Interligne](#) — Organisme de première ligne qui vise au mieux-être de la communauté concernée par la diversité sexuelle et de genre

[Autisme sans limites](#) - Organisme de bienfaisance ayant pour but l'inclusion et le bien être des jeunes adultes autistes de haut niveau de fonctionnement

[GRIS Montréal](#), [Estrie](#), [Québec](#) - Organisme communautaire qui démystifie la diversité sexuelle et de genre

[Réseau québécois Équité, Diversité et Inclusion](#) — RQEDI

09

Pour aller plus loin

Les ressources présentées ici sont en général plus volumineuses ou représentent en elles-mêmes une boîte à outils. Cette section s'adresse aux personnes voulant approfondir davantage leurs connaissances sur divers enjeux liés à l'EDI.

[Centre de ressources](#) — Institut EDI2 Équité, Diversité, Inclusion, Intersectionnalité

[Boîte à outils du Réseau Interuniversitaire québécois Équité, Diversité, Inclusion](#) — RIQEDI

[Liste de lecture sur l'équité, la diversité et l'inclusion](#) — Centre canadien pour l'équité et l'inclusion

[Blogue URElles](#) — Firma de consultation en EDI URElles

Livre [An inclusive Academy et Why so slow?](#) — Virginia Valian

[Test de biais implicites](#) - Projet Implicit

[Biais inconscients et comportements inclusifs dans les organisations](#) - Sophie Brière et al.