

AACORA

**Guide de
planification
en matière
de diversité,
d'équité et
d'inclusion**



Ce guide explore l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) dans les milieux de travail au Canada, présente les cadres juridiques qui les appuient et propose des stratégies concrètes pour aider les employeurs à favoriser des environnements inclusifs.

CONTENU

SECTION 1		
▶	Pourquoi l'EDI est-elle importante ?	03
SECTION 2		
▶	Cadres juridiques et législatifs	04
SECTION 3		
▶	Meilleures pratiques pour la transformation organisationnelle	05
SECTION 4		
▶	Conclusion	06

SECTION 1

Pourquoi l'EDI est-elle importante ?



L'EDI n'est pas qu'un mot à la mode — c'est un élément essentiel d'un milieu de travail dynamique et florissant. Au Canada, où le multiculturalisme constitue une valeur fondamentale, le fait d'adopter des pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion aide les organisations à attirer les meilleurs talents, à stimuler l'innovation et à refléter les communautés qu'elles servent.

Alors, que signifie réellement l'EDI ? En essence, il s'agit de créer un environnement où :

Un traitement équitable, un accès et des occasions sont offerts à tous les employé(e)s, en reconnaissant que différentes personnes peuvent avoir besoin de ressources différentes pour réussir.

ÉQUITÉ

Les personnes de différents horizons, identités et points de vue (p. ex. origine ethnique, âge, genre, etc.) sont représentées.

DIVERSITÉ

Chaque personne se sent valorisée, respectée et habilitée à contribuer pleinement, quelles que soient ses différences.

INCLUSION

Une main-d'œuvre diversifiée, lorsqu'elle est bien soutenue et mise à contribution, peut offrir une expérience riche et épanouissante à l'ensemble des employé(e)s. Elle enrichit la culture de travail, aide à éliminer les obstacles systémiques et favorise l'équité.

De plus, [les recherches](#) (lien disponible en anglais seulement) indiquent que l'intégration de l'EDI à la stratégie d'entreprise — et non seulement aux pratiques des ressources humaines (RH) — est liée à de meilleurs résultats financiers, notamment en matière de rendement du capital investi (return on investment) et de revenu net. Selon un [sondage mondial réalisé par TechTarget's Enterprise Strategy Group \(ESG\)](#) (lien disponible en anglais seulement), les organisations qui disposent de stratégies d'EDI bien établies affichent également une meilleure perception de leur marque, une plus grande agilité et une capacité accrue d'innovation. Ces entreprises sont aussi plus concurrentielles et plus résilientes face à l'évolution des marchés.

SECTION 2

Cadres juridiques et législatifs

L'ÉDI : pas juste un idéal — un avantage stratégique.

À l'heure actuelle, les organisations canadiennes évoluent dans un solide cadre législatif conçu pour favoriser l'ÉDI en milieu de travail. Au cœur de ce cadre se trouvent plusieurs lois clés qui interdisent la discrimination, favorisent une représentation équitable et garantissent un traitement juste pour l'ensemble des employé(e)s. En somme, ces lois exigent collectivement que les milieux de travail soient inclusifs, exempts d'obstacles et dépourvus de biais.

- **Législation en matière de droits de la personne :** Les employeurs au Canada sont assujettis à plusieurs lois qui favorisent l'ÉDI. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit toute discrimination fondée sur la race, le genre, le handicap et d'autres motifs protégés. Chaque province possède toutefois sa propre législation en matière de droits de la personne, à laquelle les dirigeant(e)s d'entreprise doivent également se conformer.
- **Équité en matière d'emploi :** La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que les employeurs sous réglementation fédérale mettent en œuvre des programmes d'équité destinés aux femmes, aux peuples autochtones, aux personnes en situation de handicap et aux minorités visibles.
- **Équité salariale :** En octobre 2025, six provinces canadiennes ont adopté une législation spécifique sur l'équité salariale. Les lois de l'Ontario et du Québec s'appliquent aux secteurs public et privé, tandis que celles du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard visent principalement le secteur public. Dans les provinces où il n'existe pas de loi spécifique sur l'équité salariale, les lois relatives aux droits de la personne et aux normes d'emploi continuent d'assurer la protection contre la discrimination salariale fondée sur le sexe et d'autres caractéristiques protégées.
- **Législation en matière d'accessibilité :** Les employeurs doivent aussi connaître les lois sur l'accessibilité, qui exigent des milieux de travail exempts d'obstacles. Les milieux de travail sous réglementation fédérale sont régis par la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. L'Ontario, la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve-et-Labrador et le Québec disposent également de leur propre législation provinciale en matière d'accessibilité.

Comprendre et respecter ces lois est essentiel pour instaurer un environnement conforme et inclusif. Le respect de ces lois n'est pas facultatif — **c'est une obligation légale.**



SECTION 3

Meilleures pratiques pour la transformation organisationnelle



Créer et maintenir un milieu de travail favorable à l'EDI commence par un engagement fort du leadership. Les dirigeant(e)s doivent promouvoir les valeurs de l'EDI et adopter des comportements inclusifs. L'établissement d'une stratégie d'EDI comportant des objectifs clairs et des indicateurs mesurables est essentiel à son succès. Les employeurs peuvent y parvenir en mettant en œuvre les pratiques exemplaires suivantes :

- Offrir régulièrement **des formations et des ateliers sur l'EDI** à l'ensemble du personnel, en mettant l'accent sur la compréhension de ce que l'EDI est — et de ce qu'elle n'est pas.
- Mettre en place **des programmes de mentorat** permettant aux employé(e)s d'échanger leurs compétences et leurs points de vue diversifiés, ou de jumeler des talents issus de la diversité avec des cadres supérieurs afin de favoriser leur développement professionnel.
- Créer **des groupes-ressources d'employé(e)s** issus de communautés diverses, où des personnes partageant des réalités similaires peuvent échanger leurs perspectives et obtenir du soutien de leurs pairs et de la direction (p. ex. femmes, personnes 2SLGBTQIA+, peuples autochtones).
- Mettre en œuvre **des pratiques d'embauche inclusives** et éliminer les biais dans le processus de recrutement. Un processus d'embauche axé sur l'EDI permet d'accéder à un bassin de candidat(e)s qualifié(e)s plus vaste et plus diversifié.
- Veiller à ce que **les politiques du milieu de travail** comprennent des dispositions en matière de prévention de la discrimination et du harcèlement, de pratiques religieuses, de soutien aux besoins culturels et d'accessibilité.

à suivre à la page suivante...





- S'assurer que les communications de l'organisation utilisent un **langage inclusif** et que l'accessibilité est prise en compte dans toutes les décisions.
- Définir des objectifs mesurables en matière d'EDI et suivre les progrès au fil du temps, notamment en effectuant **des vérifications régulières** fondées sur des données concrètes.
- Faire en sorte que la direction reflète **la diversité de la main-d'œuvre**.
- Encourager **un dialogue ouvert et la rétroaction sur les questions** liées à l'EDI.
- Célébrer les **événements culturels** et reconnaître les **contributions diverses** au sein du milieu de travail et de la société en général.
- Favoriser **le partage d'histoires et d'expériences** afin de développer l'empathie et la compréhension. Ces initiatives renforcent le sentiment d'appartenance et consolident les valeurs de l'EDI.
- Intégrer les principes de l'EDI dans **les activités quotidiennes** de l'organisation, notamment en révisant les politiques internes, en évaluant les indicateurs de rendement sous l'angle de l'EDI et en s'assurant que la direction rend des comptes quant à la création d'un environnement inclusif.



SECTION 4

Conclusion

L'EDI : un parcours, pas une destination.

Un employeur qui investit dans l'EDI investit dans ses gens — et c'est là la clé d'un succès organisationnel durable. En comprenant l'importance de l'EDI, en respectant les cadres juridiques et en appliquant des pratiques exemplaires solides et continues, les organisations peuvent bâtir des cultures où tout le monde — y compris l'entreprise — s'épanouit.

Stimuler la transformation des organisations — peu importe leur taille!

Qu'il s'agisse de soutien pour élaborer votre propre stratégie d'EDI ou d'accéder à des services essentiels de soutien en RH et à des ressources comme celles-ci, communiquez avec nous dès aujourd'hui !

Obtenez plus de soutien aux entreprises.

