

ÉCRIT // PAR LEILA MOUMOUNI-TCHOUASSI  
EXPERTE EN JUSTICE RACIALE

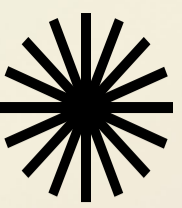


CONCEPTION GRAPHIQUE // PAR  
LIZ TAYLOR JOHNSON

24'

# GUIDE RAPIDE POUR SE LANCER SUR LE CHEMIN DE L'AEDIJ

ANTI-RACISME EN COOPÉRATION





00

INTRODUCTION

1-2



01

ÉVALUER LA PRÉPARATION ORGANISATIONNELLE ET LES BESOINS ORGANISATIONNELS

2-5



04

COMMUNIQUER EFFICACEMENT LES INTENTIONS, LES OBJECTIFS ET LES PROGRÈS

11-15



07

SE PRÉPARER À EMBAUCHER UN/UNE SPÉCIALISTE EN AEDIJ

22-25

# CONTENTS



The ARC Hub is made possible in part thanks to the generous support of the Government of Canada through Global Affairs Canada. | Le Centre de l'ARC est rendu possible en partie grâce au soutien généreux du gouvernement du Canada par le biais d'Affaires Mondiales Canada.



02

ÉTABLIR UNE BASE INCLUSIVE GRÂCE À L'ÉTABLISSEMENT DE RELATIONS DE CONFIANCE

5-8



05

IMPLIQUER LE PERSONNEL DE MANIÈRE RÉFLÉCHIE ET RELEVER LES DÉFIS

15-19



03

INSTAURER LA TRANSPARENCE ET LA RESPONSABILISATION

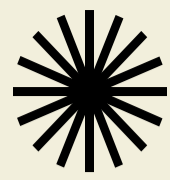
8-11



06

GÉRER LES LACUNES, LES REVERS ET MAINTENIR L'ÉLAN

19-22



# INTRODUCTION

Le présent guide offre un cadre détaillé conçu pour aider les organisations à bâtir des bases solides dans leur cheminement vers une culture d'antiracisme, d'équité, de diversité, d'inclusion et de justice (AEDIJ). En privilégiant des stratégies centrées sur les communautés, le présent guide responsabilise les individus et crée des environnements propices à un changement transformateur. S'engager sur la voie de l'AEDIJ est un engagement transformateur à long terme qui permet aux organisations de créer des communautés inclusives et résilientes. En suivant ces étapes, les organisations peuvent jeter les bases d'un changement profond et durable, leur permettant de s'adapter, de se développer et de diriger la création d'environnements équitables, ce qui leur permet d'innover au-delà de toute mesure. Les objectifs clés sont les suivants

## ● OBJECTIF DU GUIDE

### **Responsabiliser le personnel**

Dotez votre équipe des connaissances et des outils nécessaires pour prendre des mesures éclairées et impactantes en vue d'assurer la durabilité des initiatives d'AEDIJ.

### **Faciliter une transformation profonde**

Encourager la remise en question et l'exploration intentionnels pour intégrer sans heurt l'AEDIJ dans la structure organisationnelle, entraînant un changement holistique et durable.

### **Renforcer la résilience organisationnelle**

Préparer votre organisation à s'adapter et à exceller dans un monde en constante évolution grâce à des pratiques équitables et inclusives.

## ✿ CHAMP D'APPLICATION

Le présent guide comprend une série de mesures essentielles que les organisations doivent explorer avant de déterminer la direction et les actions qui intégreront l'AEDIJ dans leur structures opérationnelles. Il se concentre sur les approches qui ont pour but de:

### **Autonomiser les communautés**

Favoriser des communautés fortes et inclusives au sein de l'organisation qui génèrent et soutiennent les efforts d'AEDIJ.

### **S'aligner avec la mission organisationnelle**

S'assurer que les initiatives d'AEDIJ soient en harmonie avec les objectifs plus larges de création de lieux de travail équitables et inclusifs.

### **Promouvoir une croissance durable**

Fournir des stratégies qui soutiennent le succès de l'AEDIJ à long terme, en évitant les solutions superficielles ou à court terme.

## ✱ PUBLIC CIBLE

Le présent guide est conçu pour un vaste éventail de personnes engagées à faire progresser l'aide au sein de leurs organisations, notamment:

### **Leaders et dirigeant-e-s**

Personnes chargées de définir les orientations stratégiques et de favoriser une culture organisationnelle inclusive.

### **Professionnel-le-s des RH**

Expert-e-s chargé-e-s de mettre en œuvre et de gérer les politiques d'AEDIJ, le recrutement et le développement des employé-e-s.

### **Champion-ne-s d'AEDIJ**

Défenseurs-euses et facilitateurs-rices qui pilotent les initiatives AEDIJ et inspirent les autres au sein de l'organisation.

### **Tous les membres du personnel**

Employé-e-s à tous les niveaux qui jouent un rôle dans la consolidation des valeurs de l'organisation par le biais d'une transformation dirigée par la communauté.

En répondant à ces publics cibles, le présent guide soutient toute personne qui participe au rehaussement des valeurs organisationnelles par le biais de stratégies collaboratives et innovantes d'AEDIJ, en vue d'assurer une démarche durable et efficace vers l'équité et l'inclusion.

# 1

## EVALUER LA

# *PRÉPARATION* ORGANISATIONNELLE ET LES BESOINS ORGANISATIONNELS

Comprendre la situation actuelle de l'organisation constitue une première étape cruciale dans l'élaboration d'un parcours transformateur d'AEDIJ. En examinant les pratiques, les capacités et les attitudes existantes, les organisations peuvent s'assurer que leur approche est pertinente, éclairée et efficace. Cette évaluation fondamentale permettra d'identifier les points forts, les opportunités de croissance et les défis potentiels. Cette approche holistique d'évaluation de l'état de préparation peut être adaptée aux organisations et elle fournit une base claire, complète et exploitable pour démarrer un parcours significatif d'AEDIJ.



## EFFECTUER UNE VÉRIFICATION D'AEDIJ

### **Recueillir des**

#### **informations à l'échelle de l'organisation**

Utiliser des enquêtes, des groupes de discussion et des entretiens pour recueillir des rétroactions sur les pratiques actuelles d'AEDIJ, la culture, les expériences et les aspirations du personnel. Encourager les réponses ouvertes et honnêtes qui reflètent la diversité des expériences au sein de l'organisation.

### **Comprendre la capacité**

#### **et l'état de préparation aux efforts d'AEDIJ**

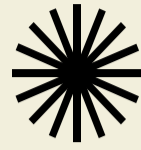
Évaluer les capacités actuelles de l'organisation, y compris le personnel, les politiques et l'allocation des ressources. Aller au-delà des simples mesures pour comprendre la volonté réelle et la préparation à un changement transformateur, ceci inclura les attitudes et la culture.

### **Intégrer des méthodes inclusives et centrées sur les communautés**

Utiliser des cercles communautaires, inviter des Aîné-e-s respecté-e-s et intégrer des pratiques traditionnelles de partage des connaissances, le cas échéant. Cela favorise un environnement de confiance et d'inclusion tout en respectant les valeurs et les principes culturels.



# MESURES POUR EVALUER LA PREPARATION ORGANISATIONNELLE



## IDENTIFIER LES LACUNES EN MATIÈRE DE CONNAISSANCES ET DE RESSOURCES

### **Évaluer les**

#### **ressources et les besoins existants**

Évaluer les effectifs actuels, les cadres politiques, les allocations budgétaires et l'expertise existante en matière d'AEDIJ. S'intéresser aux domaines tels que la programmation, la communication, les partenariats et la planification future.

### **Considérer un**

#### **champ opérationnel plus large**

Il faut réfléchir à la manière dont les principes d'AEDIJ peuvent avoir un impact sur chaque domaine de l'organisation, y compris la collecte de fonds, les stratégies d'adhésion, les structures internes et les collaborations externes.

### **Analyser le**

#### **financement et les réalités structurelles**

Examiner la flexibilité budgétaire, les systèmes de soutien disponibles et les autres ressources financières qui peuvent influencer sur la faisabilité de vos objectifs AEDIJ.



## ÉVALUER LA DISPOSITION AU CHANGEMENT ET LES FORMES DE RÉSISTANCE POTENTIELLES

### **Analyser la volonté et l'engagement de l'organisation**

Réfléchir à la profondeur de l'engagement de l'organisation envers les principes d'AEDIJ, non pas comme une tendance mais comme un impératif moral à long terme. Un engagement réel exige une position novatrice, centrée sur les communautés et anti-oppressive qui remet en question les normes existantes et s'attaque aux inégalités historiques.

### **Identify Areas of Support and Resistance**

Définir les domaines dans lesquels on peut obtenir l'adhésion ou au contraire toute forme de résistance potentielle. Cela peut aider à orienter les conversations, à répondre aux préoccupations de manière proactive et à garantir une approche plus cohérente d'AEDIJ.

### **Comprendre les termes et les valeurs d'AEDIJ**

Au sein de notre organisation, que représentent pour nous des termes tels que l'antiracisme, l'équité, la diversité, l'inclusion et la justice. Dans quelle mesure sommes-nous capables d'intégrer pleinement ces concepts dans nos principes et nos pratiques ?

Où observons-nous un alignement de nos valeurs et de nos pratiques avec les principes d'AEDIJ, et où serait-il nécessaire de nous ajuster, le cas échéant ?



## QUESTIONS DE RÉFLEXION SERVANT DE GUIDE POUR ORIENTER L'ÉVALUATION

### **Capacité de transformation**

Au sein de notre programmation, de notre budgétisation et de nos pratiques internes, quels sont les éléments que nous sommes disposé-e-s – ou pas – à modifier pour nous aligner aux valeurs d'AEDIJ ?

Avons-nous les ressources, les connaissances et le soutien nécessaires pour intégrer l'AEDIJ de manière significative à tous les niveaux ?

### **Points de connexion et de divergence**

Comment les perspectives, les expériences et la compréhension de l'AEDIJ par le personnel varient-elles au sein de l'organisation ?

Où existe-t-il des objectifs communs et où pourrait-il y avoir des différences d'interprétation ou d'engagement ?



# PROCHAINES ETAPES

## Former un comité

### ou un groupe de travail sur l'AEDIJ

Rassembler une équipe pluridisciplinaire pour diriger l'évaluation, qui représente diverses perspectives au sein de l'organisation. Ce groupe jouera un rôle central en orientant les stratégies initiales, en suscitant l'adhésion et en favorisant une approche unifiée d'AEDIJ.

## Documenter les

### résultats et partager les idées

Compiler les résultats de la vérification et partager un résumé général avec l'ensemble de l'organisation. À ce stade initial, la transparence est impérative et elle permet d'instaurer la confiance et ouvre la voie à une prise en charge partagée des efforts d'AEDIJ.

## Élaborer un plan

### d'action pour combler les lacunes

Définir des stratégies initiales qui comblent les principales lacunes, renforcent les domaines d'alignement et préparent l'organisation aux prochaines étapes de la transformation en matière d'AEDIJ, sur la base de l'évaluation.

# 2

## ETABLIR UNE BASE *INCLUSIVE* GRACE A L'ETABLISSEMENT DE RELATIONS DE CONFIANCE

Pour créer une culture conforme à l'AEDIJ, il faut d'abord établir des relations de confiance solides, en premier lieu au sein du personnel, puis avec les partenaires, les parties prenantes et les participant-e-s aux programmes. De nombreuses organisations fonctionnent selon des structures hiérarchiques qui privilégient l'ordre, la conformité et le respect des règles au détriment de la confiance, l'attention et l'intentionnalité. Ces structures traditionnelles peuvent entraver l'intégration significative des principes d'AEDIJ. Pour bâtir une culture véritablement inclusive, il faut examiner les normes existantes et adopter des approches qui accordent la priorité à la confiance, à la collaboration et au respect mutuel, créant ainsi un environnement prêt à être transformé.



## ENCOURAGER UN DIALOGUE OUVERT

### Créer des espaces d'engagement sûrs et variés

S'assurer que le personnel puisse partager librement ses expériences et ses préoccupations, en favorisant un environnement qui garantit la sécurité et le respect. Envisager d'établir différents types d'espaces - tels que des groupes fermés, des forums dirigés par des communautés et des cercles de pairs - afin de tenir compte des différents niveaux de confort et des différents styles d'engagement.

### Assurer des possibilités de participation diverses

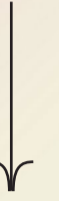
Utiliser plusieurs canaux d'engagement ou de participation (en personne, virtuel, anonyme) pour permettre à un éventail de voix et de points de vue de s'exprimer, y compris ceux et celles qui ont différents niveaux de confort ou des capacités différentes.

### Mettre en place des dispositifs d'aide ou des systèmes de soutien dans les espaces d'engagement

Veiller à ce que chaque espace de dialogue dispose de ressources de soutien pertinentes, telles que la santé mentale ou le soutien par les pair-e-s, afin d'aider le personnel à se sentir en sécurité et à se sentir valorisé.



## ETAPES CLES POUR INSTAURER LA TRANSETAPES CLES POUR INSTAURER CONFANCE ET INCLUSION



## PROMOUVOIR LE MENTORAT PAR LES PAIRS ET LES GROUPES-RESSOURCES D'EMPLOYÉ-E-S (GRE)

### Soutenir les initiatives menées par les employé-e-s

Encourager et financer les GRE axés sur les identités et les expériences partagées, en fournissant des plateformes où les employé-e-s peuvent se connecter, se soutenir les un-e-s les autres et défendre leurs communautés.

### Mettre en place des programmes de mentorat par les pairs

Permettre au personnel de soutenir la progression de chacun par le biais du mentorat et de la solidarité, en créant un réseau de soutien qui renforce la confiance et favorise l'épanouissement collectif.

### Fournir des ressources aux GRE pour un engagement efficace

S'assurer que les ERG soient financés et soutenus de manière adéquate, ce qui leur permet de s'organiser, de se connecter et de contribuer de manière significative au cheminement vers l'AE-DIJ de l'organisation.





## FAVORISER LA CONTRIBUTION ET LA PARTICIPATION DES COMMUNAUTÉS

### **Impliquer le personnel dans la prise de décision**

Inviter régulièrement le personnel à contribuer aux processus de prise de décision. Cette prise en charge partagée favorise la responsabilisation et l'engagement envers les principes d'AEDIJ.

### **Aplanir les hiérarchies pour un engagement authentique**

Adopter des structures qui encouragent la collaboration à tous les niveaux de l'organisation, en remettant en question les hiérarchies traditionnelles qui peuvent étouffer l'innovation et l'inclusivité.

### **Engager tous les niveaux dans la planification de l'AEDIJ**

Encourager chaque département ou équipe à apporter des idées sur la façon dont l'AEDIJ peut améliorer leurs domaines de travail spécifiques, en élaborant une approche holistique qui intègre l'AEDIJ dans toutes les facettes de l'organisation. Assurer une intégration significative.



## QUESTIONS DE RÉFLEXION SERVANT DE GUIDE POUR INSTAURER L'INCLUSION

### **Inclusion significative**

Comment incluons-nous actuellement les voix du personnel dans nos décisions organisationnelles et nos efforts de renforcement de la culture ? Sur quels points pouvons-nous nous améliorer ?

Quelles sont les personnes qui font partie de notre organisation, et dans quelle mesure comprenons-nous les diverses identités et expériences qui la composent ?

### **Confiance et engagement**

Comment pouvons-nous renforcer les relations entre les différents niveaux de l'organisation ?

Notre personnel peut-il nous faire confiance à nous engager pleinement aux principes d'AEDIJ ? Comment pouvons-nous établir et maintenir cette confiance ?

### **Soutien aux groupes sous-représentés**

Quels systèmes de soutien (par exemple, le mentorat, les GRE ou les espaces d'engagement accessibles) avons-nous ou avons-nous besoin pour autonomiser les groupes sous-représentés ?

Comment donnons-nous la priorité et pratiquons-nous la mise en confiance ou le renforcement de la confiance dans tous les aspects de notre culture organisationnelle ?



# PROCHAINES ETAPES

## Programmer des activités régulières de renforcement ou de développement communautaire

Organiser des activités régulières, telles que des déjeuners-conférences, des célébrations culturelles ou des ateliers dirigés par des pairs, afin de renforcer les relations et de favoriser l'inclusion.

## Organiser des séances régulières de rétroaction

Mettre en place des sessions régulières de rétroaction, permettant au personnel de partager ses expériences, ses défis et ses idées. Utiliser ces rétroactions pour adapter les pratiques organisationnelles et démontrer l'engagement de l'organisation pour une amélioration continue.

## Habiliter le personnel à être des agent-e-s du changement

Encourager le personnel à tous les niveaux à assumer des rôles qui correspondent à leurs compétences et aux domaines de croissance souhaités, en favorisant une culture où chacun et chacune est responsable de la promotion et du maintien de l'inclusivité de manière collective.

# 3

## INSTAURER LA *TRANSPARENCE* ET LA RESPONSABILISATION

Un parcours d'AEDIJ réussi nécessite des pratiques transparentes et responsables pour gagner la confiance et démontrer de la résilience et un véritable engagement organisationnel. Après avoir compris le paysage organisationnel et instauré la confiance avec le personnel, les partenaires et les parties prenantes, la phase suivante consiste à mettre en œuvre des approches structurées et claires en matière de transparence et de responsabilité. Ces pratiques vont au-delà du jargon ; ce sont des éléments essentiels et stratégiques d'un cadre d'AEDIJ durable. Une approche structurée de la transparence et de la responsabilité permet aux organisations de prendre des mesures concrètes pour maintenir la confiance, garantir l'alignement avec les objectifs d'AEDIJ et soutenir une croissance continue. En intégrant ces pratiques, les organisations peuvent démontrer un engagement profond envers les principes d'AEDIJ, en se positionnant en tant que leaders responsables et innovants dans leurs secteurs.



## FIXER DES OBJECTIFS PRÉCIS D'AEDIJ

### **Définir des objectifs à court et à long terme**

Établir conjointement des objectifs qui s'alignent à la fois sur les principes d'AEDIJ et sur les valeurs fondamentales de l'organisation. Ces objectifs doivent être spécifiques, mesurables et ils doivent refléter les capacités actuelles ainsi que les aspirations futures de l'organisation.

### **Impliquer toutes les parties**

#### **prenantes dans l'établissement des objectifs**

En mobilisant le personnel, les dirigeant-e-s et les partenaires à participer à la définition des objectifs d'AEDIJ, vous créez une prise en charge partagée et un engagement collectif. L'établissement d'objectifs inclusifs est cruciale pour susciter une adhésion significative et durable.

### **S'appuyer sur la confiance pour renforcer l'adhésion**

Utiliser la confiance qui a été développée au cours des étapes précédentes pour établir des objectifs qui semblent authentiques et réalisables. Communiquer clairement la manière dont ces objectifs façonneront le parcours de transformation de l'organisation.



## ETAPES CLES POUR INSTAURER LA TRANSPARENCE ET LA RESPONSABILISATION



## RENDRE COMPTE DES PROGRÈS ACCOMPLIS ET ENGAGER UN DIALOGUE OUVERT

### **Partager des mises à jour régulières**

Fournir des mises à jour régulières sur les progrès en matière d'AEDIJ, y compris les succès, les défis et les changements de priorités ou de capacités. La transparence sur les revers ou l'évolution des priorités démontre l'authenticité et l'engagement.

### **Encourager un dialogue ouvert sur les défis et les réalisations**

Donner l'occasion au personnel de discuter du parcours d'AEDIJ de l'organisation, notamment des obstacles et des réalisations. Cela favorise un sentiment d'appropriation collective et renforce l'engagement de l'organisation envers l'AEDIJ.

### **Développer une boucle de rétroaction pour une amélioration continue**

Utiliser ces séances de compte rendu pour solliciter de la rétroaction sur les initiatives d'AEDIJ, en procédant à des ajustements si nécessaire. Une boucle de rétroaction ouverte montre au personnel que leurs voix sont appréciées et que les efforts d'AEDIJ constituent un processus continu et collaboratif.



## CRÉER DES STRUCTURES DE RESPONSABILISATION

### Désigner des champion-ne-s et des équipes d'AEDIJ

Nommer des champion-ne-s d'AEDIJ au sein des différentes équipes ou départements qui aideront à suivre les progrès et à défendre les principes d'AEDIJ. Ces champion-ne-s agissent en tant que leaders de la responsabilisation et, lorsqu'ils/elles sont correctement soutenu-e-s, ils/elles peuvent favoriser une culture de la responsabilité partagée.

---



## QUESTIONS DE RÉFLEXION SERVANT DE GUIDE POUR INSTAURER LA TRANSPARENCE ET LA RESPONSABILISATION

### Paramètres et mesures

Quels sont les paramètres ou les points de curiosité qui nous aideront le mieux à mesurer les progrès et l'impact de l'AEDIJ ?

Comment pouvons-nous nous assurer que ces paramètres sont justes, pertinents et alignés avec nos objectifs ?

### Responsabilisation des dirigeant-e-s

En tant que dirigeant-e-s, nous tenons-nous responsables de fournir des ressources et de protéger notre personnel de manière adéquate ? Si non, pourquoi ?

Sommes-nous déterminés à créer un lieu de travail où le personnel peut apporter leur être authentique en toute sécurité et être habilité à s'engager de manière significative ?

### Élaborer des politiques et des mesures de responsabilisation

Établir des politiques claires qui tiennent tous et toutes - de la direction aux collaborateurs-rices individuel-le-s - responsable des engagements envers l'AEDIJ. Utiliser des mesures quantitatives et qualitatives et des examens réguliers pour suivre les progrès et identifier les domaines à améliorer.

### Examiner et adapter régulièrement les pratiques en matière de responsabilisation

Examiner périodiquement les structures de responsabilisation pour s'assurer qu'elles sont efficaces et pertinentes. Communiquer toute modification des politiques ou des pratiques afin de maintenir la confiance et la transparence avec toutes les parties prenantes.

---

### Volonté organisationnelle et limites

À quoi sommes-nous disposé-e-s à être tenu-e-s responsables, et où avons-nous choisi de fixer des limites ? Pourquoi ?

Où se situe la limite de la transparence, et comment maintenir la transparence en tant que priorité de manière cohérente ?

### Structure et processus de responsabilisation

Comment mettre en place des systèmes qui assurent le maintien de la responsabilisation et de la transparence à tous les niveaux ?

Comment veillerons-nous à ce que ces structures évoluent au fur et à mesure que nous progressons vers l'AEDIJ ?



# PROCHAINES ETAPES

## Développer un système de rapports cohérent

Créer un système de rapports qui comprend des mises à jour régulières sur les progrès, les revers et les changements de priorités en matière d'AEDIJ. Prévoir des réunions d'information régulières sur l'AEDIJ afin de tenir informés l'ensemble du personnel et les parties prenantes.

## Faciliter les dialogues

### ouverts et les mécanismes de rétroaction

Créer un espace pour des conversations honnêtes et une rétroaction sur les initiatives de transformation. Envisager des assemblées générales, des canaux anonymes de rétroaction ou des discussions portant sur l'AEDIJ menées par le personnel aux quinzaines, tous les mois ou tous les trimestres.

## Intégrer des points de

### contrôle de la responsabilisation

Intégrer des vérifications informelles portant sur l'AEDIJ aux évaluations de la direction, à celles du personnel et aux réunions de l'organisation. Évaluer régulièrement si l'organisation respecte ses engagements en matière d'AEDIJ et procéder à des ajustements nécessaires.

# 4

## COMMUNIQUER EFFICACEMENT LES INTENTIONS, LES OBJECTIFS ET LES PROGRES

La communication stratégique est essentielle pour favoriser la confiance, l'engagement et l'alignement avec les objectifs d'AEDIJ. Au sein de l'AEDIJ, la communication et l'engagement vont de pair, assurant que le personnel est informé, impliqué et habilité à participer activement. Une communication claire et intentionnelle permet d'aligner chacun et chacune aux objectifs d'AEDIJ et d'encourager les contributions, les rétroactions et la collaboration. Une approche structurée de la communication en matière d'AEDIJ est adaptable et aide les organisations à favoriser un engagement transparent, inclusif et significatif. En établissant des pratiques de communication claires, accessibles et réactives, les organisations peuvent maintenir la confiance, aligner les objectifs et inspirer une participation active tout au long de leur parcours vers l'AEDIJ.



## UTILISER DIVERS CANAUX DE COMMUNICATION

### Assurer l'accessibilité à tous

#### les niveaux et à toutes les fonctions

Utiliser une variété de styles et de méthodes de communication pertinents - courriels, réunions, tableaux de bord, réseaux internes et tableaux d'affichage numériques - pour s'assurer que les messages atteignent tous les membres du personnel, indépendamment de leur emplacement ou de leur rôle.

### Créer des mises

#### à jour cohérentes et visibles

Utiliser des tableaux de bord ou des portails internes qui fournissent des mises à jour en temps réel sur les progrès en matière d'AEDIJ, les activités à venir et les ressources pertinentes, et qui permettent au personnel de s'engager. Cette transparence renforce la confiance et la responsabilisation.

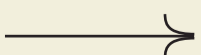
### Offrir des canaux

#### de retour d'information anonymes

Proposer des options de rétroactions anonymes afin que le personnel puisse partager ses idées ou ses préoccupations sans crainte de répercussions, créant ainsi une ligne de communication sûre et ouverte.



## ETAPES CLES POUR UNE COMMUNICATION EFFICACE D'AEDIJ



## ÉLABORER UN PLAN DE COMMUNICATION AXÉ SUR L'HISTOIRE

### Se connecter à l'AEDIJ

#### en tant que parcours continu

Partager les objectifs d'AEDIJ de l'organisation, les étapes importantes et les histoires d'impact en tant qu'une démarche d'amélioration continue. Lorsque les membres du personnel considèrent l'AEDIJ comme un parcours commun, ils/elles peuvent se sentir plus à même d'apporter leurs compétences, d'identifier les domaines de croissance et d'aligner leurs objectifs personnels et professionnels aux progrès de l'organisation.

### Relier les objectifs aux

#### valeurs plus larges de l'organisation

Lier les objectifs d'AEDIJ à la mission, aux valeurs fondamentales et aux activités de l'organisation en renforçant le fait que l'AEDIJ fait partie intégrante de l'identité, de la vision à long terme et du succès de l'organisation.

### Encourager le personnel à

#### voir son rôle dans le parcours vers l'AEDIJ

Souligner la contribution de chaque membre de l'équipe aux initiatives et aux objectifs d'AEDIJ, en inspirant un sentiment d'appropriation et de responsabilité partagée.



## ORGANISER DES SÉANCES DE QUESTIONS ET RÉPONSES OUVERTES ET DES FORUMS DE RESSOURCES

### **Encourager les questions et proposer des ressources de soutien**

Organiser régulièrement des séances de questions-réponses ouvertes au cours desquelles le personnel peut poser des questions, exprimer ses préoccupations et proposer des idées. Cette approche favorise un environnement transparent et permet aux dirigeant-e-s de clarifier les objectifs et les prochaines étapes.

### **Fournir des ressources d'AEDIJ ciblées**

Munir le personnel de ressources nécessaires pour participer véritablement aux initiatives d'AEDIJ en fonction de leur travail, de leur capacité à s'engager et/ou de leurs intérêts. Il peut s'agir de sessions de formation axées sur l'AEDIJ, d'ateliers de gestion du changement et d'espaces de renforcement communautaire.



## QUESTIONS DE RÉFLEXION SERVANT DE GUIDE POUR UNE COMMUNICATION EFFICACE

### **Assurer le suivi de la rétroaction**

Reconnaître et agir sur la rétroaction obtenue lors des sessions de questions et réponses. Faites savoir au personnel comment leurs commentaires ont été utilisés pour façonner les décisions ou affiner les objectifs de transformation, en renforçant la valeur de leur voix.

### **Inclusivité et portée**

Atteignons-nous et engageons-nous de manière significative tous les publics cibles au sein de l'organisation? Utilisons-nous un langage et des méthodes accessibles à diverses cultures, expériences, besoins et préférences?

Comment s'assurer que notre plan de communication est complet, réactif et adapté aux besoins de notre public cible?

### **Honnêteté et cohérence**

Communiquons-nous honnêtement et sommes-nous prêt-e-s à tenir nos engagements?

Nos communications sont-elles alignées avec l'avancement en temps réel de nos efforts d'AEDIJ? Les limites et les changements sont-ils clairement définis?

### Alignement avec la rétroaction

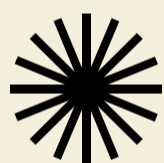
Comment nos messages s'alignent-ils avec les rétroactions obtenues du personnel et des partenaires ? Créons-nous une boucle de rétroaction qui améliore continuellement notre stratégie de communication et notre parcours de transformation ?

Comment nous tenons-nous responsables de ce que nous communiquons, et comment gérons-nous les éventuels distorsions ou les attentes non satisfaites ?

### Résonance émotionnelle et intellectuelle

Encadrons-nous les communications d'AEDIJ de manière à ce qu'elles aient une résonance émotionnelle et intellectuelle, les rendant convaincantes et pertinentes pour l'ensemble du personnel ?

Comment incitons-nous le personnel à se connecter personnellement aux objectifs d'AEDIJ, en favorisant un sentiment d'appartenance et d'objectif commun ?



# PROCHAINES ETAPES

### Planifier des mises à jour régulières et des séances de narration

Partager régulièrement les mises à jour en matière d'AEDIJ par le biais de bulletins électroniques, de réunions d'équipe ou d'un réseau interne dédié aux progrès d'AEDIJ. Utiliser la narration pour relier les efforts d'AEDIJ aux expériences vécues, aux défis et aux succès du personnel.

### Intégrer des mécanismes de rétroaction dans les communications

Mettre en place des opportunités de rétroaction continue, telles que des enquêtes anonymes, des boîtes à idées et des groupes de discussion informels. Utiliser ces rétroactions pour affiner en permanence les méthodes de communication, en les alignant à la croissance de l'organisation et aux objectifs d'AEDIJ.

### Habiliter les champion-ne-s d'AEDIJ à être des facilitateurs-rices de communication

Désigner des champion-e-s d'AEDIJ pour jouer le rôle de points de communication supplémentaires au sein de chaque équipe, en veillant à ce que les messages soient partagés et renforcés dans l'ensemble de l'organisation, en encourageant un engagement bilatéral.



# 5

## IMPLIQUER LE PERSONNEL DE MANIERE *RÉFLÉCHIE* ET RELEVER LES DEFIS

L'engagement du personnel aux efforts d'AEDIJ nécessite de la sensibilité, de l'engagement et un véritable intérêt pour leurs points de vue.

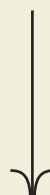
Pour que les initiatives réussissent, les organisations doivent comprendre les obstacles potentiels à l'engagement et s'attaquer aux problèmes sous-jacents qui ont pu affecter le ralliement du personnel. Souvent, des facteurs tels que des préjugés non traités, une priorisation incohérente de l'AEDIJ ou un manque de ressources et de soutien pour des environnements sûrs peuvent conduire au désengagement. Ces défis n'ont pas seulement un impact sur les efforts d'AEDIJ, mais aussi sur la culture du lieu de travail, la productivité et la rétention du personnel. Cette approche offre une voie claire et adaptable pour engager le personnel et relever les défis avec sensibilité et résilience. En favorisant un environnement bienveillant, inclusif et collaboratif, les organisations peuvent renforcer l'engagement envers l'AEDIJ, ainsi que leur engagement en faveur d'un changement positif et bâtir une culture de travail qui valorise la contribution de chacun et chacune.



### CRÉER DES CERCLES D'APPRENTISSAGE ET DES ATELIERS

Développer des espaces sûrs et ouverts pour l'apprentissage et la discussion  
Proposer régulièrement des cercles d'apprentissage ou des ateliers axés sur les thèmes d'AEDIJ et au-delà, où le personnel peut explorer, valider et partager ses propres expériences. Ces sessions doivent privilégier la sécurité et l'ouverture, en encourageant des discussions honnêtes sur l'engagement organisationnel et les expériences positives et difficiles d'AEDIJ.  
about both positive and challenging experiences with AEDIJ and organizational engagement.

ETAPES CLES POUR  
UN ENGAGEMENT REFLECHI  
DU PERSONNEL ET UNE GESTION  
DES DEFIS



## Tirer parti de l'expertise interne avant d'externaliser

Reconnaître et valider l'expertise du personnel interne en matière d'AEDIJ et de processus de transformation stratégique global. Avant d'engager des consultant-e-s externes, il convient de s'adresser au personnel susceptible de posséder des connaissances précieuses et une expérience vécue. Cela permet non seulement de respecter les talents internes, mais aussi de favoriser un sentiment d'inclusion et de reconnaissance.

## Cultiver la curiosité et l'apprentissage continu

Encourager les participant-e-s à aborder chaque session avec curiosité, ce qui leur permet d'élargir leur compréhension de l'AEDIJ en ce qui a trait à leur rôle et à la mission plus large de l'organisation.



## ENCOURAGER LA COLLABORATION INTERFONCTIONNELLE SUR LES INITIATIVES AEDIJ

### Intégrer l'AEDIJ au sein de tous les départements

Impliquer le personnel des différents départements dans les projets d'AEDIJ afin de briser les silos et de s'assurer que les principes d'AEDIJ font intégralement partis de toutes les fonctions de l'organisation. L'AEDIJ ne doit pas exister de manière isolée; c'est un outil qui permet d'approfondir l'engagement, l'innovation, la collaboration et l'impact organisationnel.

### Habiliter le personnel à être les co-créateurs-rices des efforts d'AEDIJ

Permettre à chaque département de trouver des moyens d'intégrer l'AEDIJ dans ses processus, pour en faire un élément essentiel des opérations quotidiennes. Cette approche collaborative favorise une culture où l'AEDIJ devient partie intégrante du succès de l'organisation.

### Promouvoir les projets interdépartementaux d'AEDIJ

Encourager les initiatives qui réunissent le personnel exerçant différentes fonctions, favorisant la collaboration et des perspectives diverses sur les défis et les opportunités en matière d'AEDIJ.



## ABORDER LES RÉSISTANCES AVEC EMPATHIE ET CURIOSITÉ

### Reconnaître que la résistance fait partie du processus

Comprendre que la résistance provient souvent d'expériences passées ou d'attentes non satisfaites. Aborder la résistance avec empathie et curiosité, en la considérant comme une occasion d'en apprendre davantage et de répondre aux préoccupations de votre personnel.

### Utiliser le dialogue ouvert pour explorer les préoccupations

Organiser des forums durant lesquels le personnel peut partager ouvertement leurs appréhensions. De nombreux membres du personnel peuvent avoir déjà fait l'expérience d'efforts d'AEDIJ qui n'ont pas été suivis, entraînant un certain découragement. Une écoute et une action empathiques peuvent aider à rétablir la confiance et à mettre en évidence la résilience de l'organisation et son engagement en faveur d'efforts d'AEDIJ durables.

### Renforcer la résilience aux efforts d'AEDIJ

Montrer au personnel que l'organisation est prête à soutenir les efforts d'AEDIJ à long terme, même lorsque des défis se présentent. Un suivi constant des initiatives démontre l'engagement et peut aider à surmonter les résistances.



## QUESTIONS DE RÉFLEXION SERVANT DE GUIDE POUR MOBILISER LE PERSONNEL ET POUR RELEVER LES DÉFIS

### Soutenir et octroyer des ressources au personnel

Quelles ressources et quels systèmes de soutien pouvons-nous offrir pour aider le personnel à s'engager de manière significative dans les efforts d'AEDIJ, surtout lorsque des défis se présentent ?

Comment donner au personnel les moyens d'être des cocréateurs-rices des efforts d'AEDIJ, en leur permettant de s'approprier le travail et d'y apporter leurs points de vue uniques ?

### Valider l'expertise interne

Utilisons-nous pleinement les connaissances et l'expérience de notre personnel avant de faire appel à des expert-e-s externes ? Comment pouvons-nous mieux reconnaître et valider cette expertise ?

Comment sommes-nous préparé-e-s à aider le personnel à développer et à utiliser ses compétences en matière d'AEDIJ ?

# PROCHAINES ETAPES

## Organiser régulièrement des ateliers et des séances de rétroaction

Programmer des ateliers récurrents et des séances de rétroaction pour créer une culture de responsabilité partagée et d'amélioration continue. Il doit s'agir d'espaces sûrs pour discuter des défis, générer des idées et célébrer les progrès.

## Mettre en place des structures de soutien pour l'engagement envers l'AEDIJ

Développer des programmes de mentorat, des groupes de soutien par les pairs et d'autres ressources pour s'assurer que le personnel se sente soutenu lorsqu'il s'engage dans l'AEDIJ. Ces structures renforcent l'engagement de l'organisation en faveur du bien-être et du développement du personnel.

## Intégrer la flexibilité aux plans d'AEDIJ

Accepter que l'AEDIJ soit un parcours en constante évolution, et être prêt-e à changer de cap en fonction des rétroactions obtenues du personnel et des besoins émergents. Cette adaptabilité démontre un véritable engagement à favoriser

## Gérer les résistances de manière réfléchie

Quels systèmes avons-nous mis en place pour aborder la résistance par l'empathie et la curiosité, plutôt que sur la défensive?

Comment s'assurer que la résistance est abordée de manière constructive et que le personnel se sente en sécurité pour exprimer ses préoccupations ?

## Engagement à l'action

Que signifie pour nous un « engagement réfléchi » dans le cadre de chaque principe d'AEDIJ ? Comment reflète-t-il les besoins et les valeurs des communautés concernées par ces initiatives ?

Comment se préparer à adapter si nos efforts en matière d'AEDIJ ne trouvent pas d'abord un écho auprès de l'ensemble du personnel ?

# 6

## GERER LES LACUNES, LES REVERS ET *MAINTENIR* L'ELAN

Les efforts d'AEDIJ constituent un engagement à long terme qui nécessite résilience, adaptabilité et une approche proactive à l'égard des défis.

Les organisations peuvent être confrontées à des obstacles internes tels que des ressources, des capacités ou une volonté de remettre en cause les normes limitées. Cependant, un engagement fort pour maintenir l'élan - même face aux revers - démontre un dévouement aux principes d'AEDIJ et renforce la culture de l'organisation. Des efforts d'AEDIJ efficaces incluent la mise en place de structures qui comblent les lacunes, célèbrent les progrès et encouragent une croissance continue. Cette approche structurée permet aux organisations de rester proactives et résilientes dans leur parcours d'AEDIJ. En gérant les lacunes, en considérant les revers comme des opportunités d'apprentissage et en maintenant l'élan par le biais de la reconnaissance et de l'innovation, les organisations peuvent intégrer l'AEDIJ dans leur culture et évoluer continuellement vers un environnement plus inclusif, plus équitable et plus solidaire.



## CÉLÉBRER LES SUCCÈS PROGRESSIFS

### Reconnaître les réalisations de façon régulière

Célébrer les étapes, aussi petites soient-elles, permet de maintenir la motivation et de renforcer les progrès accomplis en matière d'AEDIJ. Reconnaître le personnel et les partenaires qui contribuent à ces victoires renforce le moral et le sentiment d'appartenance collective.

### Créer une culture de la reconnaissance-

Faire de la célébration une habitude organisationnelle en soulignant les contributions individuelles et collectives aux objectifs d'AEDIJ en interne tout comme en externe. Il peut s'agir de félicitations à l'équipe, de récompenses ou de simples remerciements lors des réunions.

### Utiliser les victoires pour renforcer l'engagement

Utiliser ces réalisations pour rappeler les progrès accomplis par l'équipe et l'impact positif des efforts d'AEDIJ sur l'ensemble de l'organisation. Cela stimule le moral et aide à soutenir l'engagement à long terme.



## ETAPES CLES POUR GERER LES LACUNES, LES REVERS ET POUR MAINTENIR L'ELAN



## RECONNAÎTRE OUVERTEMENT LES PROGRÈS ACCOMPLIS ET LES REVERS

### Percevoir les revers

#### comme des opportunités d'apprentissage

Comprendre que les revers sont inévitables dans les efforts d'AEDIJ, mais qu'ils fournissent des informations précieuses. En reconnaissant ouvertement ces défis, les organisations peuvent affiner leurs stratégies et renforcer la résilience des équipes.

### Maintenir la transparence avec le personnel

Tenir le personnel informé des réussites et des échecs pour maintenir la confiance et renforcer le fait que les efforts d'AEDIJ sont continus. La transparence sur les revers signale un engagement dans le processus et le respect de la contribution collective.

### Définir et communiquer les succès

Partager régulièrement des mises à jour sur les progrès réalisés afin d'aider le personnel à comprendre comment l'organisation définit le succès et de célébrer les étapes importantes. Des définitions claires des progrès accomplis permettent d'aligner la vision de l'organisation sur des mesures concrètes.



## SOUTENIR LES INNOVATIONS DÉPARTEMENTALES ET LES INITIATIVES MENÉES PAR L'AEDIJ

### Encourager les départements à mener des initiatives

Permettre à chaque département de proposer des projets axés sur l'AEDIJ, en favorisant la pertinence et un sentiment d'appartenance. Cette approche décentralisée maintient la dynamique des efforts d'AEDIJ et l'adapte aux besoins et aux intérêts uniques des différents secteurs de l'organisation.

### Permettre une collaboration interdépartementale

Faciliter la collaboration entre les départements pour partager les idées et les ressources, en renforçant l'intégration des principes d'AEDIJ entre les fonctions.

### Récompenser les solutions créatives

Reconnaître les départements qui concrétisent les idées novatrices en matière d'AEDIJ. Ce soutien à l'innovation aide les départements à sentir que les efforts d'AEDIJ sont pertinents pour leurs objectifs et cela encourage un engagement continu.



## QUESTIONS DE RÉFLEXION SERVANT DE GUIDE POUR MAINTENIR L'ÉLAN

### Apprendre de ses échecs

Que pouvons-nous apprendre des défis récents et comment pouvons-nous adapter notre approche en conséquence?

Comment pouvons-nous anticiper et traiter de manière proactive les obstacles potentiels afin d'éviter toute perturbation?

### Maintenir l'élan avec flexibilité

Comment pouvons-nous rester flexibles dans nos efforts d'AEDIJ tout en assurant des progrès constants?

Que signifie « maintenir l'élan » à tous les niveaux de l'organisation, et comment pouvons-nous l'encourager

### Comblers les lacunes et renforcer les capacités

Quelles lacunes en matière de ressources, de connaissances ou de structures ont été révélées par notre évaluation d'AEDIJ ?

Comment abordons-nous les lacunes susceptibles d'affecter le sentiment de sécurité, d'appartenance ou d'engagement du personnel ?

### Le pouvoir de l'innovation dans l'ensemble des départements

Comment pouvons-nous encourager les départements à intégrer les principes d'AEDIJ dans leurs fonctions uniques?

Existe-t-il des processus en place pour soutenir et pérenniser les initiatives innovantes basées sur l'AEDIJ ?

# PROCHAINES ETAPES

Bâtir une culture qui valorise le progrès continu

Reconnaître régulièrement les progrès, partager les leçons tirées des échecs et encourager un dialogue ouvert portant sur les défis. Renforcer l'idée que les efforts d'AEDIJ est un cheminement, avec chaque petite victoire contribuant à une transformation à long terme.

Encourager les innovations des départements et des équipes  
Développer un cadre qui permet aux départements de proposer et de mener des projets axés sur l'AEDIJ. Cela peut inclure un soutien budgétaire, des ressources de formation et des occasions régulières de partage d'idées entre départements.

Créer des mises à jour régulières portant sur l'AEDIJ et des moments de célébration  
Prévoir des mises à jour régulières sur les progrès accomplis en matière d'AEDIJ, que ce soit dans le cadre de réunions d'équipe, de bulletins d'information ou des publications sur l'intranet. Prenez le temps de célébrer publiquement les réalisations afin de renforcer l'engagement collectif envers l'AEDIJ.

## 7

# SE PREPARER A *EMBAUCHER* UN/UNE SPECIALISTE EN AEDIJ

L'embauche d'un ou d'une spécialiste en AEDIJ est une étape importante qui nécessite une planification minutieuse pour garantir plein succès et durabilité.

Les rôles en AEDIJ comportent des responsabilités lourdes et complexes, qu'il s'agisse de faire face aux attentes organisationnelles, aux dynamiques, aux barrières systémiques, tout comme d'aborder les différents niveaux de compétences, les émotions liées au changement, les échecs potentiels et bien plus encore. Pour qu'un-e spécialiste en AEDIJ puisse réussir, l'organisation doit créer un environnement qui soutienne sa vision, ses valeurs et ses efforts. Cette préparation comprend une définition claire du rôle, l'obtention du soutien de la direction, l'allocation des ressources nécessaires et la promotion d'une culture organisationnelle qui habilite le spécialiste ou la spécialiste en AEDIJ à mener des changements significatifs. Il est également important d'éviter de faire porter tout le poids de la transformation d'AEDIJ sur une seule personne ou sur une petite équipe, car cela peut entraîner l'épuisement et amoindrir l'efficacité du rôle. Penser aux contributions nécessaires pour les différents départements, tels que les finances, la communication, la politique, la programmation et l'évaluation, pour soutenir une culture alignée à l'AEDIJ.





## CLARIFIER LES OBJECTIFS ET LE CHAMP DU RÔLE

### Définir des objectifs et des responsabilités clairs mais néanmoins souples

Fixer des objectifs spécifiques et réalisables pour le rôle de spécialiste en AEDIJ tout en laissant à l'individu la possibilité d'adapter sa vision en fonction des besoins de l'organisation. Créer un espace dans lequel le/la spécialiste en AEDIJ puisse co-crédier son parcours, en équilibrant les objectifs de l'organisation avec de nouvelles idées et perspectives.

### Établir des limites claires et des ressources

Identifier à la fois le champ et les limites du rôle, en veillant à ce que le/la spécialiste en AEDIJ ait une charge de travail et un système de soutien réalistes. Cela permet d'éviter de les surcharger et de garantir des contributions durables

### Encourager la co-crédiation et l'engagement mutuel

Favoriser un environnement dans lequel le/la spécialiste recruté-e en AEDIJ se sent autorisé-e à remettre en question les normes et à apporter des idées novatrices. Il faut être préparé-e à voir leur vision évoluer et il faut également



## ETAPES CLES POUR UNE EMBAUCHE REUSSIE DU/DE LA SPECIALISTE EN AEDI



## ASSURER L'ENGAGEMENT DES DIRIGEANT-E-S ET L'ALLOCATION DES RESSOURCES

### Obtenir le soutien actif de la direction

Obtenir le soutien actif de la direction : L'adhésion des dirigeant-e-s est essentielle à la réussite des initiatives d'AEDIJ. Les dirigeant-e-s doivent être prêt-e-s à soutenir visiblement le travail des recrues spécialistes en AEDIJ et à renforcer les objectifs d'AEDIJ tant en paroles qu'en actes.

### Affecter les ressources nécessaires pour réussir

S'assurer que le/la spécialiste en AEDIJ a accès aux ressources nécessaires, y compris le budget, le personnel et les outils pour mettre en œuvre les initiatives d'AEDIJ de manière efficace. L'allocation des ressources doit être alignée à l'engagement de l'organisation envers l'AEDIJ, démontrant ainsi un véritable soutien.

### Préparer les dirigeant-e-s à un engagement constant

La direction doit être disposée à s'engager de manière continue dans les efforts d'AEDIJ, en fournissant des conseils, du soutien et des ressources. Cet engagement renforce la volonté et la détermination de l'organisation à apporter des changements à long terme.



## DÉVELOPPER DES SYSTÈMES COMPLETS D'INTÉGRATION ET DE SOUTIEN

### Créer un programme d'intégration structuré

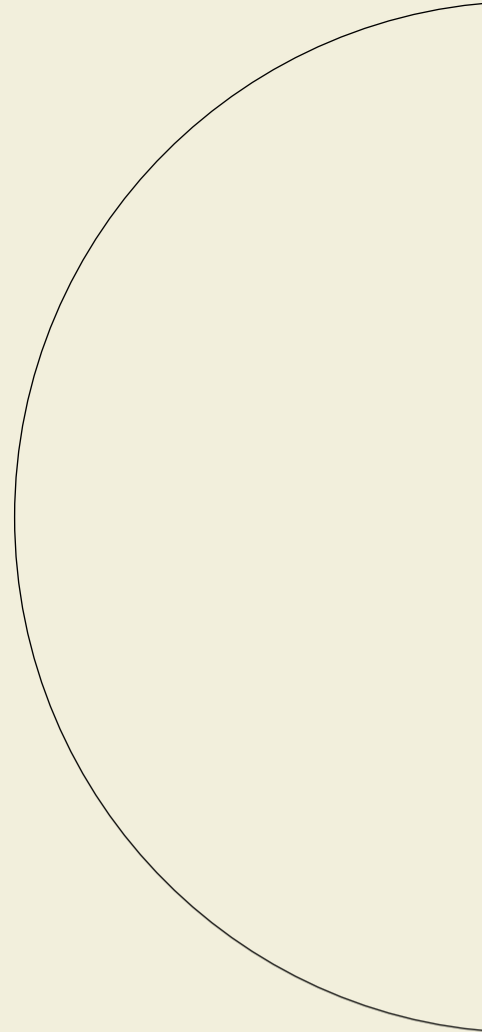
Concevoir un plan d'intégration qui comprend la présentation des principales parties prenantes, une vue d'ensemble des efforts actuels d'AEDIJ et un aperçu de la culture et du contexte de l'organisation. Ce programme d'intégration doit également permettre au/à la spécialiste en AEDIJ de se familiariser avec les fonctions et les défis spécifiques du département.

### Établir des structures de rétroaction et de mentorat

Des sessions de rétroaction et des opportunités de mentorat régulièrement programmées sont cruciales pour le développement et l'adaptation du/de la spécialiste en AEDIJ. Ces structures de soutien permettent également d'aligner les objectifs d'AEDIJ avec les objectifs plus larges de l'organisation.

### Promouvoir une culture de collaboration et d'inclusion

Les efforts d'AEDIJ affecte l'ensemble de l'organisation, il faut donc s'assurer que toutes les équipes et tous les services comprennent le rôle du/de la spécialiste en AEDIJ et se sentent inclus-es dans le parcours d'AEDIJ. Soutenir les efforts visant à intégrer le rôle de spécialiste en AEDIJ dans chaque département, en favorisant un sentiment de responsabilité partagée et d'alignement.



## QUESTIONS DE RÉFLEXION SERVANT DE GUIDE POUR PRÉPARER LE RÔLE

### Clarté du rôle et besoins organisationnels

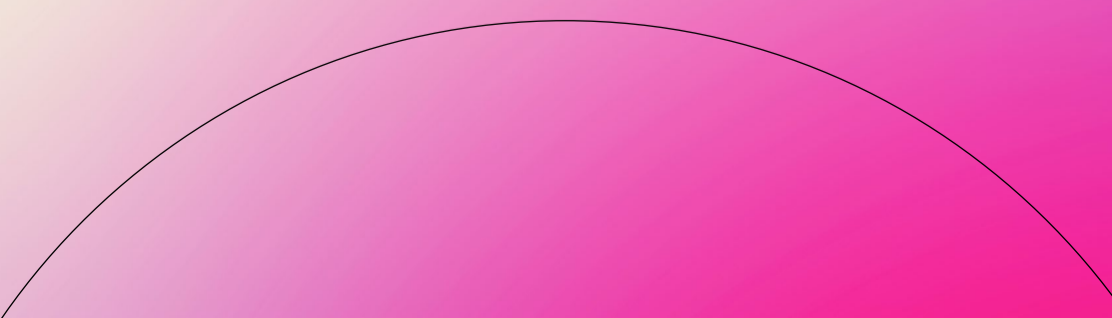
Quels sont les besoins et les objectifs spécifiques auxquels ce rôle répondra, et comment soutient-il nos objectifs organisationnels?

Comment définir ce rôle afin d'équilibrer à la fois la structure et la flexibilité pour des contributions significatives en matière d'AEDIJ?

### Préparation du leadership et des ressources

Sommes-nous prêt-e-s à soutenir pleinement l'embauche d'un/d'une spécialiste en AEDIJ avec des ressources, un budget et un engagement du leadership adéquats?

Comment allons-nous gérer et adapter les ressources pour s'assurer que le/la Spécialiste en AEDIJ embauché-e puisse poursuivre son travail de manière efficace?



**Intégration et expérience des employé-e-s**  
Comment prenons-nous en compte l'expérience, les besoins et les attentes en matière d'AEDIJ dans la création et l'attribution de ce rôle ?

Comment pouvons-nous préparer notre personnel actuel à soutenir le/la spécialiste en AEDIJ et à collaborer avec lui/elle pour créer une culture organisationnelle cohésive?

**Gestion des attentes et adaptabilité**

Sommes-nous ouvert-e-s à ce que le rôle de spécialiste en AEDIJ évolue au-delà des attentes initiales en fonction des idées et de la rétroaction d'information de la professionnelle recrue?

Comment allons-nous communiquer et gérer les attentes pour permettre à ce rôle de se développer et d'avoir un impact transformateur?

**Communiquer clairement**

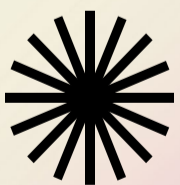
l'objectif du rôle à l'ensemble du personnel  
Partager les objectifs, les responsabilités et l'importance du rôle de spécialiste en AEDIJ avec toutes les équipes pour renforcer la sensibilisation, l'alignement et le soutien.

**Élaborer un plan solide d'intégration**

Mettre en œuvre un processus d'intégration complet qui comprend des introductions, des ressources et l'accès à des mentor-e-s et à des réseaux de soutien.

**Encourager une rétroaction et un développement continu**

Mettre en place des mécanismes de rétroaction réguliers et offrir des opportunités de développement professionnel, en renforçant le fait que les efforts d'AEDIJ constituent une responsabilité partagée et évolutive au sein de l'organisation.



**PROCHAINES  
ETAPES**

# Ressources supplémentaires Livres, articles et sites web pour approfondir le sujet

La Bibliothèque de ressources du Centre de l'ARC propose une liste de lectures et de ressources recommandées pour une formation plus approfondie sur la création d'espaces plus sûrs pour les personnes racisées et le soutien aux objectifs d'apprentissage personnels. Elle comprend des livres, des articles et des sites web qui offrent des perspectives et des conseils précieux sur la diversité, l'équité et l'inclusion: <https://centre-arc-hub.ca/fr/docs/>

## Coordonnées pour le soutien organisationnel

Il convient de noter que le soutien ne doit jamais être apporté pour avoir plus d'importance que l'expérience et l'expertise du personnel déjà présent au sein de l'organisation. Le mot clé ici est « soutien ».

Il existe de nombreux types de soutien que les organisations peuvent solliciter lorsqu'elles sont prêtes à le faire. Il peut s'agir de consultant-e-s, de facilitateurs-trices, d'associations professionnelles, de groupes de défense et de services de conseil spécialisés dans le soutien aux personnes racisées sur le lieu de travail. Le Centre de l'ARC propose en son sein une liste d'expert-e-s sans cesse croissante et qui a pour but de centraliser ce type de soutien: <https://centre-arc-hub.ca/fr/arc-hub-roster-of-experts/>

## Écrit // par

Leila Moumouni-Tchouassi | Experte en justice raciale

## Conception graphique // par

Liz Taylor Johnson | [Liztaylordesign.contact@gmail.com](mailto:Liztaylordesign.contact@gmail.com)