Future Skills Centre | Centre des Compétences futures

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Application de l’Outil de diagnostic de la diversité

PARTENAIRES
Diversity Institute

EMPLACEMENTS
Partout au Canada

PUBLIÉ
septembre 2025

COLLABORATEUR

Sommaire

De nombreuses organisations, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME), éprouvent des difficultés à mettre en œuvre des stratégies d’équité, de diversité et d’inclusion (ÉDI) efficaces et pertinentes. Ces organisations font face à de nombreux défis qui peuvent freiner leur croissance et leur compétitivité, notamment des lacunes dans les pratiques de recrutement et de maintien en poste et dans les possibilités de perfectionnement professionnel. Les stratégies relatives à l’EDI sont essentielles pour permettre aux PME de surmonter ces défis. L’Outil de diagnostic de la diversité (ODD) du Diversity Institute offre aux PME un moyen concret d’évaluer leurs pratiques, leurs politiques et leurs stratégies en matière d’EDI et de déterminer les domaines à améliorer. L’ODD examine six aspects clés de la stratégie organisationnelle, à savoir : la gouvernance, le leadership et la stratégie; les processus de ressources humaines; les valeurs et la culture; la mesure et le suivi de l’EDI; la diversité dans la chaîne de valeur; et la sensibilisation et l’élargissement du bassin de talents.

À l’origine, l’ODD avait pour objectif d’accroître la participation des femmes dans le secteur des technologies de l’information et de la communication (TIC). Bien qu’il ait été affiné grâce à des recherches approfondies pour être appliqué dans divers contextes et secteurs, l’ODD présentait un coût d’administration élevé qui constituait un obstacle pour les PME. Sachant que les PME manquent souvent de ressources, de temps et de capacité, le Diversity Institute a lancé en 2022 l’Application ODD, un outil numérique évolutif et gratuit conçu pour permettre aux PME d’évaluer leurs pratiques d’EDI et de recevoir des recommandations personnalisées.

Dans l’Application ODD, les organisations sont invitées à fournir des renseignements sur leurs pratiques d’EDI selon les six dimensions susmentionnées. Une fois le questionnaire rempli, elles reçoivent un rapport personnalisé comportant des recommandations et des stratégies concrètes.

Auteures du rapport : Wendy Cukier, Lindsay Coppens, Guang Ying Mo, Katlynn Sverko
Contributrices et contributeur : Mingxin (Shayla) Wang, Jason Martyn, Joey Chong

Utilisée par près de 400 organisations dans divers secteurs et industries, l'Application ODD s'est révélée être une ressource inestimable afin d'évaluer et d'améliorer les pratiques d'EDI, en particulier pour les PME. L'ODD continue d'évoluer et des améliorations sont apportées au niveau des plateformes, des langues disponibles, de l'accessibilité et de la conception Web. Ce rapport couvre la période allant de novembre 2023 à août 2024, pendant laquelle 209 organisations, dont 160 PME, ont utilisé l'Application ODD en français et en anglais.

PERSPECTIVES CLÉS

1. Parmi les 160 PME analysées, 48,1 p. 100 exerçaient leurs activités dans le secteur sans but lucratif, 38,1 p. 100 dans le secteur privé et 9,3 p. 100 dans le secteur public, tandis que les 4,5 p. 100 restants relevaient d'autres catégories.

2. Les organisations peuvent encore améliorer leurs pratiques d'EDI : en moyenne, elles ont obtenu un score de respect de l'EDI compris entre deux (conformité réglementaire) et trois (application de base) sur une échelle de cinq.

3. Près de 39 p. 100 des organisations ne disposaient pas d'indicateurs clés de performance liés à l'EDI, n'avaient pas d'indicateurs clés de performance ou n'affichaient pas de buts ou d'objectifs d'EDI explicites en matière de diversité de la direction.

L'enjeu

Les initiatives et les processus en matière d'équité, de diversité et d'inclusion offrent des avantages stratégiques qui stimulent l'innovation, tout en améliorant la satisfaction des employés et la performance organisationnelle ainsi qu'en réduisant les risques. Les avantages considérables de l'EDI en milieu de travail sont les suivants :

- La diversité au sein de la direction permet aux organisations d'améliorer leurs résultats.
- Les conseils d'administration diversifiés sont plus susceptibles d'atténuer les risques financiers, d'afficher une performance plus durable ainsi que d'adopter et d'élaborer de nouvelles stratégies.
- Les cultures organisationnelles diversifiées et inclusives jouent un rôle crucial dans le soutien des employés tout en réduisant le roulement du personnel et les coûts associés.

Les PME représentent la majorité des emplois du secteur privé au Canada, mais elles manquent souvent des compétences et des outils nécessaires pour mettre en œuvre des stratégies d'EDI efficaces et pertinentes. En outre, l'accès aux ressources et à l'expertise varie d'une organisation à l'autre, ce qui peut influencer la conception, la création et la mise en œuvre des stratégies, des pratiques et des politiques en matière d'EDI. Les PME manquent parfois de professionnels en ressources humaines qui soient capables d'élaborer des stratégies visant à attirer, à recruter et à maintenir en poste des talents diversifiés. Cela peut entraîner des résultats inégaux en matière d'adoption et de mise en œuvre de ces stratégies. Les stratégies et les mesures relatives à l'EDI sont donc essentielles pour permettre aux PME de favoriser un lieu de travail inclusif, d'attirer des talents diversifiés et de rester compétitives.

Sur la base de recherches approfondies, l'ODD a été conçu pour évaluer les politiques, les pratiques et les procédures d'EDI des organisations afin de répondre aux défis croissants auxquels elles font face en la matière. Le coût de l'administration d'un ODD personnalisé est élevé, les projets de consultation pouvant aller de 25 000 à plus de 300 000 dollars, selon l'échelle et la complexité. En 2022, le Diversity Institute a amélioré l'accessibilité de l'ODD en lançant l'Application ODD, un outil numérique gratuit spécifiquement conçu pour les PME.



Ce que nous examinons

Grâce à l'Application ODD, les PME peuvent évaluer leurs pratiques internes en matière d'EDI. L'application génère un rapport personnalisé, assorti de recommandations d'amélioration concrètes et d'exemples de pratiques exemplaires sur mesure. Elle a été traduite en français et déployée dans divers contextes auprès de quelque 400 organisations de différents secteurs et tailles, dont plus de 100 ont utilisé la version française. L'évaluation préliminaire de l'Application ODD conçue pour les PME reste disponible gratuitement sur le site Web du Défi 50-30 du Diversity Institute.

L'évaluation de l'Application ODD portait sur les questions suivantes :

- Quelles sont les caractéristiques des organisations utilisant l'Application ODD? Y a-t-il des différences dans les résultats entre elles?
- Quel est l'impact de l'Application ODD sur les organisations qui l'utilisent?
- Quels sont les domaines à améliorer et les modifications à apporter à l'Application ODD?

Ce rapport se concentrait sur les organisations ayant rempli le questionnaire de l'Application ODD lors de la phase 4 du projet ODD, entre novembre 2023 et août 2024. Pendant cette période, 209 organisations (dont 160 PME) ont rempli le questionnaire en français et en anglais.

✔ Ce que nous apprenons

Malgré les avantages évidents de l'EDI, de nombreuses organisations éprouvent des difficultés à mettre en œuvre des stratégies d'EDI efficaces et pertinentes. Le niveau d'accès aux ressources et à l'expertise varie d'une organisation à l'autre, ce qui peut influencer la conception, la création et la mise en œuvre des stratégies, des pratiques et des politiques en matière d'EDI. Cela peut entraîner des résultats inégaux en matière d'adoption et de mise en œuvre des stratégies visant à attirer, à recruter et à maintenir en poste des talents diversifiés. Les organisations interrogées présentaient différents niveaux d'engagement et de pratiques en matière d'EDI dans l'ensemble de leurs processus organisationnels :

- Un peu plus de la moitié (51,2 p. 100) des organisations ont indiqué avoir certains ou plusieurs objectifs liés à l'EDI, dont 12 p. 100 assortis d'un plan d'action ou de mesures de responsabilisation.
- Plus de 60 p. 100 des organisations ont déclaré ne pas avoir de stratégie pour recruter des candidats et des candidates ayant droit à l'équité.
- Parmi les PME participantes, 30,6 p. 100 ont précisé qu'elles n'avaient pas encore de stratégie pour recruter des personnes ayant droit à

l'équité. Seules 1,9 p. 100 disposent d'un programme formel de mentorat doté d'un budget et d'une action de sensibilisation pour les employés issus de groupes ayant droit à l'équité.

- La plupart des organisations offrent un certain assouplissement des conditions d'emploi et fixent des attentes claires en matière de charge de travail.
- La plupart des organisations ont indiqué ne pas avoir d'indicateurs clés de performance (28,2 p. 100) ou disposer d'indicateurs qui n'étaient pas liés à l'EDI (34,4 p. 100).
- Plus d'un quart (27,8 p. 100) des organisations ont indiqué intégrer l'expérience d'utilisatrices et d'utilisateurs diversifiés dans la conception des produits. Toutefois, plus des deux cinquièmes (41,1 p. 100) des organisations considéraient la diversité comme un élément clé de leurs programmes de marketing.
- Les PME sont 70 p. 100 à ignorer l'existence des fournisseurs diversifiés et les stratégies permettant d'y faire appel.

En moyenne, les organisations ont obtenu un score de respect de l'EDI compris entre deux (conformité réglementaire) et trois (application de base) sur une échelle de cinq. Les organisations peuvent encore améliorer leurs pratiques d'EDI afin d'œuvrer à l'intégration stratégique des principes d'EDI.

Pourquoi c'est important

L'écrasante majorité des entreprises canadiennes sont des PME. En décembre 2022, le Canada comptait 1,22 million d'entreprises avec employés[8]. L'équité, la diversité et l'inclusion ne sont pas seulement des impératifs éthiques et moraux. Elles offrent également des avantages stratégiques qui peuvent améliorer la performance organisationnelle, ce qui permet de stimuler l'innovation et d'accroître la satisfaction des employés tout en réduisant les risques. Toutefois, les PME ne savent souvent pas par où commencer.

Les principaux défis auxquels font face les PME comprennent : l'attraction, le recrutement et le maintien en poste des meilleurs talents; le manque de possibilités de perfectionnement professionnel pour former les employés et perfectionner leurs compétences; et l'absence de plans concrets de mise en œuvre des programmes d'EDI en raison d'un manque de temps et de ressources.



État des compétences : Ce qui fonctionne pour l'intégration des personnes nouvellement arrivées

Pour relever ces défis, l'Application ODD fournit un rapport personnalisé sur l'état de l'EDI dans chaque organisation, comprenant :

- des recommandations personnalisées
- un diagramme en toile d'araignée (un outil de visualisation qui compare la performance d'une organisation à des critères de référence)
- des exemples de pratiques à envisager

Des initiatives propres à l'industrie et dirigées par les employeurs ont permis d'accélérer et d'améliorer les perspectives d'emploi des personnes nouvellement arrivées. L'approche collaborative consistant à mobiliser directement les employeurs a amélioré la pertinence de la formation et du programme d'études offerts et a facilité les liens entre les employeurs et les personnes nouvellement arrivées après la formation.

Lire le rapport

L'intégration d'initiatives visant à promouvoir l'EDI permet aux entreprises de créer des cultures organisationnelles plus inclusives qui soutiennent les femmes et les autres groupes ayant droit à l'équité. L'Application ODD est un outil précieux pour suivre les progrès au fil du temps, car les organisations peuvent remplir à nouveau le questionnaire après avoir mis en œuvre des stratégies d'EDI. Les organisations peuvent facilement comparer deux versions d'un diagramme en toile d'araignée pour déterminer les progrès réalisés. Outre leur utilité à des fins d'analyse comparative interne, ces données peuvent être communiquées à des intervenants externes afin de montrer les progrès accomplis.

Prochaines étapes

À mesure que l'outil continue d'évoluer, le Diversity Institute s'engage à continuer d'en améliorer la fonctionnalité, la facilité d'utilisation et l'accessibilité. Les prochaines étapes seront axées sur : l'optimisation de l'expérience d'utilisation; l'exploration d'améliorations technologiques avancées pour l'Application ODD, par exemple l'optimisation des algorithmes; la création de cas d'utilisation spécifiques supplémentaires pour les municipalités, les organisations sans but lucratif, les organismes de santé et les secteurs comme ceux de la fabrication et des technologies de l'information et de la communication, entre autres; et l'élaboration de trousses de pratiques exemplaires plus personnalisées pour les organisations.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Cukier, W. et coll. (2024). Application de l'Outil de diagnostic de la diversité : Résultats préliminaires obtenus auprès de plus de 200 petites, moyennes et grandes organisations. https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/diversity-assessment-tool/

Funded by the Government of Canada's Future Skills Program

Canada

Application de l'Outil de diagnostic de la diversité est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Remerciements aux communautés autochtones

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu'ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d'initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l'île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures