

Outil d'autoévaluation des comportements du rôle de personne alliée EDI



Une personne alliée EDI est **une personne qui s'engage activement envers un ou des groupes en quête d'équité auxquels elle n'appartient pas en utilisant ses privilèges pour prendre action**. L'appropriation du rôle de personne alliée EDI se concrétise par des petites actions qui peuvent faire une grande différence entre autres au sein d'un milieu de travail, dans un processus ou dans les relations interpersonnelles.

Un grand nombre de comportements et d'habiletés peuvent définir la posture de personne alliée EDI. L'outil d'autoévaluation suivant propose une liste non exhaustive d'actions qui démontrent cette posture selon différents niveaux d'implication. Cet exercice peut vous aider à identifier vos opportunités de développement en tant que personne alliée EDI.

Comment utiliser l'outil?

01

Chaque ligne du tableau vous indique une action concrète que vous pouvez prendre afin d'agir en tant que personne alliée EDI. Pour chaque action, cochez dans la colonne de droite qui correspond à votre aisance actuelle à prendre cette action. Prenez en compte votre pratique professionnelle ainsi que les situations où vous êtes en relation avec des personnes qui ont des caractéristiques différentes de vous.

Au besoin, consultez le  [lexique à la page suivante](#) pour accéder aux explications de certains termes d'EDI utilisés dans le tableau.

Note : Pour chaque regroupement de comportements, des espaces vides supplémentaires sont aussi prévus pour ajouter d'autres actions concrètes à prendre pour démontrer les comportements souhaités, si vous en avez.

02

Après avoir rempli le tableau, passez à la page suivante pour écrire dans les espaces prévus à cet effet votre réflexion personnelle sur cet exercice et quelles sont les opportunités de développement que vous voulez prioriser pour commencer ou continuer d'agir en tant que personne alliée EDI dans votre pratique professionnelle.

03

Pour en apprendre plus sur la posture de personne alliée EDI, consultez la liste de ressources proposée à la fin de ce document et visitez  [l'Espace Formation](#) pour connaître l'offre de formations en EDI disponibles, dont le  [Programme EDI – Prioriser l'inclusion pour passer à l'action](#).

Lexique de termes d'EDI

TERME	EXPLICATION	EXEMPLES DANS UN CONTEXTE DE TRAVAIL
Biais	Raccourci mental « automatique » que notre cerveau prend involontairement et qui nous amène à porter des jugements rapides qui peuvent, de ce fait, manquer d'impartialité et d'objectivité. Source : Université de Sherbrooke. (s. d.). <i>Les biais inconscients</i>. https://www.usherbrooke.ca/edi/fileadmin/sites/edi/Feuillet_final.pdf	■ Croire qu'une personne qui porte un habit formel est nécessairement une ou un gestionnaire. ■ Prendre en compte uniquement les informations qui soutiennent nos hypothèses ou croyances. ■ Conclure que parce qu'une ou un collègue est en retard à une rencontre, cette personne n'est jamais ponctuelle. ■ S'empêcher d'exprimer son point de vue afin de suivre le groupe. ■ Refuser de travailler en équipe parce qu'on croit être la seule personne capable de bien effectuer la tâche.
Groupe en quête d'équité	Il existe un grand nombre de termes utilisés pour définir les groupes qui sont concernés par le manque d'équité, de diversité et/ou d'inclusion dans les organisations. Dans le cadre de cet outil, le terme « groupe en quête d'équité » est utilisé pour référer aux groupes fréquemment qualifiés comme minoritaires, marginalisés ou sous-représentés.	Groupes désignés selon le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi du Canada et le Programme d'accès à l'égalité en emploi du Québec : ■ Femmes; ■ Personnes autochtones; ■ Personnes en situation de handicap; ■ Minorités visibles; ■ Minorités ethniques (Québec seulement). Plusieurs autres groupes peuvent aussi être inclus : ■ Membres de la communauté LGBTQ2+; ■ Personnes neurodivergentes, etc.
Microagression	Une action ou une parole, d'apparence souvent anodine dans l'opinion de la personne de qui elle provient, mais pouvant être perçue comme blessante ou offensante par la personne qui la reçoit. Adapté de : Université de Sherbrooke. (2023). <i>Microagression</i>. Dans <i>Le dictionnaire Usito</i>. https://usito.usherbrooke.ca/d%C3%A9finitions/micro-agression	■ Interruptions systématiques des femmes par leurs collègues masculins. ■ Présomptions sur les compétences d'une personne employée en raison de son âge ou de son origine. ■ Plaisanteries déplacées. ■ Éviter délibérément d'utiliser les pronoms précisés. ■ Complimenter une personne non blanche sur sa maîtrise de l'anglais ou du français en supposant qu'elle n'est pas née et n'a pas grandi au Québec. ■ Dire à une personne qu'elle n'a pas l'air d'être homosexuelle, etc.
Personne alliée EDI	Personne qui s'engage activement envers un ou des groupes en quête d'équité auxquels elle n'appartient pas en utilisant ses privilèges pour prendre action.	■ Une femme immigrante dans un poste de haute gestion qui participe à une initiative pour soutenir les personnes en situation de handicap. ■ Un conseiller financier neurotypique qui s'implique dans un comité interne pour soutenir les personnes neurodivergentes. ■ Une femme homosexuelle qui s'implique dans la défense des droits des femmes réfugiées.
Privilège	Un avantage qui n'est pas mérité et qui est accordé à certaines personnes mais pas à d'autres. Le privilège est attribué au groupe dominant dans une situation spécifique. Pouvoir et privilège sont étroitement liés, car le pouvoir de créer un changement est souvent le résultat d'un privilège.	■ Votre langue maternelle est celle de la majorité. ■ Votre apparence s'apparente à celle de la majorité. ■ Vous n'avez jamais eu à informer les autres de votre orientation sexuelle. ■ Votre famille n'a jamais dû quitter son pays à la recherche de sécurité ou d'opportunités. ■ Vous n'avez aucun handicap physique. ■ C'est facile pour vous d'interpréter les signaux non verbaux des gens avec qui vous interagissez.

Comportements du rôle de personne alliée EDI

COMPORTEMENT ACTIONS CONCRÈTES ENVERS LES PERSONNES AVEC QUI J'INTERAGIS
QUI SONT ISSUES DE GROUPES EN QUÊTE D'ÉQUITÉ AUTRES QUE LE OU LES MIENS

Je le fais déjà bien.	Je suis prête ou prêt à le faire.	Je ne suis pas à l'aise de le faire pour le moment.
-----------------------	-----------------------------------	---

EXEMPLE ▶	<i>Je m'informe sur les enjeux et défis auxquels elles font face dans leur quotidien et au travail.</i>		✓	
Faire preuve d'introspection	J'effectue régulièrement un exercice de réflexion sur les privilèges dont je bénéficie et je les prends en compte dans mes actions.			
	Je réfléchis aux différents biais que je peux avoir dans ma pratique professionnelle et j'ai mis en place des actions pour les minimiser.			
	Quand une situation de microagression a lieu envers l'une de ces personnes et que je ne réagis pas sur le coup, je me demande ce qui m'a retenu d'intervenir et comment je pourrais réagir autrement la prochaine fois.			
	Lorsque je vis un inconfort ou un malaise dans mes interactions avec l'une de ces personnes, je me questionne sur ses causes et sur comment je pourrais me sentir plus à l'aise dans le futur.			
	Je me pose régulièrement la question : « Qui n'est pas autour de la table de discussion présentement, et est-ce que la perspective de ces personnes est représentée ou prise en compte? »			
	Autre action ▶			
	Autre action ▶			
S'informer et s'éduquer	Je m'informe sur les enjeux et défis auxquels elles font face dans leur quotidien et au travail.			
	Je visionne des documentaires ou je consulte des ressources fiables sur l'histoire de ces groupes.			
	Je participe activement à des formations, discussions et initiatives de sensibilisation.			
	Je prends le temps d'écouter leur vécu et leurs préoccupations, sans interrompre ni minimiser leur expérience.			
	Je m'abonne à des infolettres, à des comptes d'organismes fiables engagés sur les réseaux sociaux ou à d'autres publications en ligne sérieuses qui rapportent de l'information à jour sur l'actualité vécue par ces groupes.			
	Je lis des livres et autres ouvrages écrits par des personnes issues de ces groupes afin de mieux comprendre leur perspective.			
	Je consulte les ressources disponibles (rapports, données statistiques, études de cas, etc.) pour mieux comprendre les barrières spécifiques à l'emploi auxquelles ces personnes sont confrontées.			
	Autre action ▶			
	Autre action ▶			

COMPORETEMENT		ACTIONS CONCRÈTES ENVERS LES PERSONNES AVEC QUI J'INTERAGIS QUI SONT ISSUES DE GROUPES EN QUÊTE D'ÉQUITÉ AUTRES QUE LE OU LES MIENS	Je le fais déjà bien.	Je suis prête ou prêt à le faire.	Je ne suis pas à l'aise de le faire pour le moment.
Avoir une posture d'ouverture et d'humilité		Je fais un effort conscient d'ouverture et de curiosité envers ces personnes en posant des questions ouvertes avec respect et en m'intéressant à leur perspective.			
		Je reconnais ouvertement que je ne comprends pas pleinement les enjeux vécus par ces personnes.			
		Si je fais un faux pas, j'accueille la rétroaction sans me braquer ni me justifier. Je remercie la personne qui me corrige et je m'engage à faire mieux la prochaine fois.			
		Je prends le temps de m'informer avant de donner mon opinion sur les sujets qui les concernent, sans tenter d'« éduquer » les autres.			
		Je fais du bénévolat ou j'aide généreusement certaines personnes issues de ces groupes sans rien attendre en retour.			
		J'utilise un langage inclusif dans mes communications.			
		J'utilise les bons pronoms qui me sont communiqués par les personnes que je côtoie.			
		Autre action ►			
Oser agir		Autre action ►			
		J'ai au moins un objectif concret cette année pour apporter mon soutien à un groupe en quête d'équité qui n'est pas le mien.			
		J'interviens avec fermeté mais respect en cas de microagressions, blagues déplacées ou propos discriminatoires.			
		En rencontre, je cède la parole à une autre personne qui a moins souvent la chance d'être entendue.			
		J'utilise des outils de travail qui sont reconnus comme étant non biaisés.			
		Je pense à recommander des collègues qui sont moins visibles ou reconnus pour des tâches pour lesquelles ces personnes sont qualifiées.			
		Je souligne la réussite des autres, et plus particulièrement des personnes qui en reçoivent habituellement peu.			
		Je participe activement à des comités ou projets d'EDI tout en laissant la place au leadership des personnes concernées par ces initiatives.			
		J'évalue régulièrement mes processus, tâches et pratiques de travail sous l'angle de l'EDI.			
		Autre action ►			
		Autre action ►			

COMPORTEMENT		ACTIONS CONCRÈTES ENVERS LES PERSONNES AVEC QUI J'INTERAGIS QUI SONT ISSUES DE GROUPES EN QUÊTE D'ÉQUITÉ AUTRES QUE LE OU LES MIENS	Je le fais déjà bien.	Je suis prête ou prêt à le faire.	Je ne suis pas à l'aise de le faire pour le moment.
Inspirer les autres à devenir des personnes alliées EDI		Si je possède des connaissances avancées, je partage mes savoirs qui concernent ces groupes avec les personnes qui sont moins bien informées sur leur réalité.			
		Je raconte mon expérience personnelle en tant que personne alliée EDI aux autres, incluant mes réussites et mes défis, afin de créer un espace sécuritaire pour leur propre réflexion.			
		Je suggère à mon équipe des sujets de discussion ou des formations qui soutiennent la posture de personne alliée EDI.			
		Je recommande des articles, livres, publications, balados, conférences et autres ressources fiables au sujet de ces groupes afin de sensibiliser et d'informer les autres.			
		Je propose des activités d'équipe qui valorisent la diversité et permettent de faire l'expérience de cultures différentes de la mienne.			
		J'encourage et je donne de la rétroaction positive aux personnes qui s'appliquent à avoir des pratiques et des communications inclusives au quotidien.			
		Je permets aux autres de faire des faux pas et je souligne leurs efforts et leur volonté de faire mieux la prochaine fois.			
	Autre action ▶				
	Autre action ▶				

MA RÉFLEXION PERSONNELLE SUITE À MON AUTOÉVALUATION ▼

MES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT À PRIORISER POUR AGIR EN TANT QUE PERSONNE ALLIÉE EDI ▼

Pour en apprendre plus

Ays-Thomas, R. (2023). *Managing Workplace Diversity and Inclusion. A Psychological Perspective* (2e éd.). Routledge.

Durocher-Bergeron, E. (2021, 8 décembre). *Allié·e·s de la diversité en organisation: comment engendrer le changement et conserver son équilibre*. Autrement d'ici. <https://www.autrementdici.com/post/allie-e-s-diversite-inclusion-equite-edi>

Global Refuge. (2025, 25 janvier). *5 façons d'aider les réfugiés et les immigrants en 2025*. <https://www.globalrefuge.org/fr/news/5-ways-to-help-refugees-immigrants-in-2025/>

HEC Montréal. (s. d.). *L'EDI au quotidien : des comportements simples à adopter*. <https://www.hec.ca/a-propos/equite-diversite-inclusion/l-edi-au-quotidien/edi-au-quotidien-des-comportements-simples-a-adopter.html>

Instance de concertation en immigration de Sherbrooke. (s. d.). *Comment devenir une personne alliée face au racisme et aux discriminations*. <https://ici-sherbrooke.ca/wp-content/uploads/2024/04/Outils-SACR.pdf>

Luthra, P. (2022, 8 novembre). 7 Ways to Practice Active Allyship. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2022/11/7-ways-to-practice-active-allyship>

Melaku, T. M., Beeman, A., Smith, D. G., et Johnson, W. B. (2020). Be a Better Ally. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/11/be-a-better-ally>

Musée McCord Stewart Montréal. (s. d.). *Aller à la rencontre et devenir un·e allié·e des nations autochtones*. <https://www.musee-mccord-stewart.ca/fr/rencontre-devenir-allie-nations-autochtones/>

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. (2024). *Lignes directrices encadrant la pratique professionnelle des CRHA | CRIA en matière d'EDI*. <https://carrefourrh.org/outils/lignes-directrices/2024/09/equite-diversite-inclusion>

Piché, V. (2022, 29 novembre). *L'histoire de l'immigration au Québec : au-delà de l'idée de menace? Histoire Canada*. <https://www.histoirecanada.ca/consulter/colonisation-et-immigration/l-histoire-de-l-immigration-au-quebec%C2%A0-au-dela-de-l-idee-de-menace>

Santé publique Ottawa. (s. d.). *Souhaitez-vous être un allié? Apprenons comment y parvenir!* <https://www.santepubliqueottawa.ca/fr/public-health-services/resources/Documents/How-to-be-an-ally-fr.pdf>

Université de Sherbrooke. (s. d.). *Les biais inconscients*. https://www.usherbrooke.ca/edi/fileadmin/sites/edi/Feuillet_final.pdf

Université de Sherbrooke. (s. d.). Microagression. *Dans Le dictionnaire Usito*. <https://usito.usherbrooke.ca/d%C3%A9finitions/micro-agression>



PROGRAMME DE FORMATION EN ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

PRIORISER L'INCLUSION POUR PASSER À L'ACTION

FORMULE HYBRIDE : ACTIVITÉS EN LIGNE ET SÉANCES VIRTUELLES


23 h
de formation
continue


Réparties sur
14
semaines


409 \$

Exclusif aux
CRHA | CRIA

À travers ce programme :

- Vous intégrerez l'Approche inclusive attendue des CRHA | CRIA;
- Vous augmenterez votre capacité à intervenir en matière d'EDI;
- Vous identifierez des actions concrètes à mettre en place pour favoriser l'inclusion;
- Vous porterez un regard réflexif sur votre pratique, ainsi que sur les processus et outils RH | RI.

Nous avons toutes et tous un rôle à jouer pour accroître la diversité, l'équité et l'inclusion en organisation. Passez de l'intention à l'action en développant vos compétences en matière d'EDI à travers ce programme conçu par et pour des CRHA | CRIA.

**Inscrivez-vous dès maintenant
pour réserver votre place!**


[PROGRAMMES.ORDRECRHA.ORG/EDI](https://programmes.ordrecrha.org/edi)

CRHA
Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés