


ORHRT Organisations, ressources humaines et relations de travail

Catherine Beaudry, Andrée-Anne Deschênes
et Mouhamadou Sanni Yaya

La gestion de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité en milieu de travail

Du diagnostic au plan d'action

Préface de Mélanie Dufour-Poirier

UQ Presses de
l'Université du Québec

**Catherine Beaudry, Andrée-Anne Deschênes
et Mouhamadou Sanni Yaya**

Préface de Mélanie Dufour-Poirier

2024 | 216 pages

Collection **Organisations, ressources humaines et
relations de travail** sous la direction de Catherine Beaudry,
Mélanie Dufour-Poirier, Denis Harrisson et François Bernard Malo

978-2-7605-6085-7

42,00 \$

PAPIER

LA GESTION DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ, DE L'INCLUSION ET DE L'ACCESSIBILITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Du diagnostic au plan d'action

Cet ouvrage est destiné aux praticiennes et aux praticiens ainsi qu'aux membres de la communauté universitaire qui s'intéressent à la gestion de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité (EDIA) dans les milieux de travail. Il propose une démarche EDIA qui vise la mise en oeuvre d'initiatives pertinentes pour tendre vers une culture organisationnelle inclusive.

Cette démarche se décline en deux grandes étapes : le diagnostic organisationnel et le plan d'action. La première partie de l'ouvrage se consacre au portrait que peut brosser une organisation sur ses propres enjeux en matière d'EDIA. La deuxième partie s'intéresse quant à elle aux actions à déployer en milieu de travail, en fonction des données découlant du diagnostic réalisé en amont. Chacune des parties de l'ouvrage répond à quatre grandes questions, soit le pourquoi (les objectifs de la démarche), le quoi (la nature de la démarche), le comment (la manière de réaliser la démarche) et le qui (les parties prenantes impliquées).

PRÉFACE*Mélanie Dufour-Poirier***INTRODUCTION**

EDIA : les notions importantes

Quelques données de recherche

La structure de l'ouvrage

PARTIE I**Poser un diagnostic EDIA****CHAPITRE 1**

Le diagnostic EDIA : nature et fonction

1. Les objectifs du diagnostic EDIA : pourquoi ?

2. La nature du diagnostic EDIA : quoi ?

Conclusion

CHAPITRE 2

La réalisation du diagnostic EDIA

1. Le recours à différentes méthodes : comment ?

2. L'implication des parties prenantes : qui ?

Conclusion

PARTIE II**Déployer un plan d'action EDIA****CHAPITRE 3**

La rédaction d'un plan d'action EDIA : nature et fonction

1. Les objectifs du plan d'action EDIA : pourquoi ?

2. La nature du plan d'action EDIA : quoi ?

Conclusion

Quelques exemples de plan d'action

CHAPITRE 4

La mise en œuvre du plan d'action EDIA

1. Se mettre en action : comment ?

2. L'implication des parties prenantes : qui ?

Conclusion

CONCLUSION GÉNÉRALE

CATHERINE BEAUDRY est professeure titulaire au Département des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Rimouski et conseillère en gestion des ressources humaines agréée (CRHA). Ses intérêts de recherche portent sur les pratiques de gestion inclusives.

ANDRÉE-ANNE DESCHÊNES est professeure au Département des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Rimouski et conseillère en gestion des ressources humaines agréée (CRHA). Ses recherches s'orientent vers l'adéquation personne/organisation.

MOUHAMADOU SANI Yaya est professeur au Département des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Rimouski et membre de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec (Adm. A). Ses intérêts de recherche portent sur les aspects légaux de l'EDIA et le droit du travail.