



MANUFACTURIERS  
& EXPORTATEURS  
DU QUÉBEC

Guide – Groupe-ressource des  
employés

Juillet 2022



# TABLE DES MATIÈRES

1. Définition
2. Objectifs
3. Lancer un nouveau groupe-ressource
4. Pratiques exemplaires

# 1. Groupe-ressource des employés – Définition

---

## Qu'est-ce un groupe-ressource d'employés (GRE) ?

C'est le regroupement volontaire d'employés partageant des intérêts, des valeurs, ou des affinités semblables (exemple: le genre, l'appartenance religieuse, l'origine ethnique, etc.) au sein d'une entreprise et qui contribue à la création d'un milieu de travail inclusif. Les GRE sont dirigés par des employés et mettent en place des initiatives conformes à la mission, aux valeurs et aux objectifs organisationnels.

## Pourquoi créer des groupes-ressources d'employés (GRE)?

La mise en place de GRE permet aux employés, particulièrement les groupes sous-représentés, de participer à la mission, la vision et à la stratégie de l'entreprise tout en créant un espace sûr dans lequel ils peuvent s'exprimer pleinement.

Les GRE permettent également aux employés de mettre de l'avant leur identité et de participer à un environnement dans lequel les différences sont valorisées et les bienvenues. L'entreprise reconnaît et soutient les efforts des employés pour créer un environnement de travail inclusif ce qui augmente l'engagement et le sentiment d'appartenance de ces derniers.

Les GRE apportent de nombreux bénéfices aux entreprises:



**Améliore les conditions de travail: en donnant une voix aux employés, l'entreprise dispose d'une meilleure vision des enjeux et besoins de sa main-d'œuvre et prend des actions en conséquence.**



**Identifie et développe des leaders en devenir: la mise en place de GRE donne l'opportunité aux participants d'entrer en contact avec des mentors qui les encouragent et les supportent dans leur développement personnel et professionnel.**



**Réponds aux enjeux sociétaux et organisationnels: les GRE sont à l'affût des enjeux sociaux et permettent de tenir au courant les dirigeants afin de répondre aux questions au cœur des préoccupations sociétales.**

## 2. Groupe-ressource des employés - Objectifs

---

**En matière de diversité, d'équité et d'inclusion, les groupes ressources ont pour objectifs:**

1

Créer une communauté engageante qui promeut la diversité, l'équité et l'inclusion au quotidien.

2

Favoriser l'apprentissage et offrir des possibilités de développement personnel et professionnel.

3

Former des leaders innovateurs et cultiver des comportements qui célèbrent la diversité et mènent à l'inclusion.

4

Encourager et accompagner l'entreprise à attirer, recruter et retenir des talents diversifiés.

5

Offrir leur expertise et leurs expériences afin d'améliorer l'équité en emploi et participer aux décisions pour créer des produits et services plus inclusifs.

La mise en place de GRE offre aux employés l'opportunité de **créer des liens à l'interne et à l'externe** et de créer de **relations informelles**.

Les objectifs d'un GRE peuvent varier d'un groupe à un autre. En général, la création d'un GRE permet au groupe d'avoir une **structure formelle** au sein de l'entreprise et de **participer activement à la stratégie organisationnelle**.

# 3. Groupe-ressource des employés – Lancer un nouveau groupe-ressource

---

## 1. Former un groupe-ressource d'employé

Trouver des employés qui partagent des intérêts communs et discuter de l'impact que ce groupe pourrait avoir au sein de l'entreprise et sa communauté. Cela peut se faire de différentes manières: canaux de communication interne, bouche-à-oreille ou sondage. Si vous travaillez dans une petite entreprise, il se peut que vous soyez seul ou peu à participer au groupe-ressource. Ce n'est pas un frein; vous pouvez débiter seul dans l'objectif de mobiliser d'autres employés par la suite.

## 2. Formuler un plan d'action

Il est important de définir la mission, les objectifs et la stratégie du GRE. Pour se faire, posez-vous les questions suivantes :

- Quel est le principal objectif du groupe ? Est-il aligné à la stratégie de l'organisation ?
- Comment ce groupe va permettre aux membres de se rassembler et de se développer ?
- Quel est le rôle de chaque membre (exemple: trésorerie, coordination des événements, etc.) ?
- Comment ce groupe va-t-il collaborer avec les parties prenantes pour favoriser une culture inclusive ?
- À quelle fréquence souhaitez-vous vous rencontrer ?
- Quels sont les paramètres et les indicateurs utilisés pour évaluer l'impact et la performance du groupe au sein de l'entreprise?

## 3. Obtenir l'approbation pour la création de votre groupe-ressource

Proposer et soumettre votre plan d'action à la haute direction ou aux ressources humaines permettra de confirmer si votre stratégie est alignée à celle de l'organisation.

## 4. Commencer à bâtir la structure du GRE

À partir de votre plan d'action, définissez les rôles et responsabilités de chaque membre. Le plus souvent, ceux qui bâtissent le groupe-ressource occupent des positions de leadership puisqu'ils maîtrisent la mission de cette initiative.

Réviser vos priorités stratégiques et définissez les objectifs que vous souhaitez atteindre au cours de la prochaine année. En fonction de vos objectifs, établissez une demande de budget pour votre groupe-ressource.

## 5. Trouver un partenaire exécutif

Un partenaire exécutif contribue à donner de la visibilité au groupe au sein de l'entreprise, vous accompagne à atteindre vos objectifs et soutient vos efforts stratégiques. Ce partenaire peut également vous épauler dans votre requête budgétaire auprès de la haute direction.

## 6. Lancement du groupe-ressource

Réfléchissez à vos réseaux de communication et vos événements de lancement. Il est primordial de susciter l'intérêt de tous et profitez de toutes occasions pour promouvoir cette initiative. Assurez-vous d'avoir un message clair et faites valoir la raison d'être du groupe.

## 4. Groupe-ressource des employés (GRE) – Pratiques exemplaires

---



### La flexibilité

Il se peut que votre entreprise dispose de plusieurs usines au Québec, au Canada ou à travers le monde. Chaque usine ou région peut proposer des groupes-ressources qui défendent la même mission. Par exemple, dans l'entreprise, il se peut que vous ayez 2 groupes-ressources Femmes en STIM dans 2 régions différentes. Dans le but d'assurer une cohésion au sein de l'entreprise, ces deux groupes-ressources doivent collaborer et s'aligner afin de promouvoir des valeurs et objectifs communs.



### Le respect

Les groupes-ressources défendent et discutent généralement des enjeux sociaux actuels qui peuvent susciter des conversations délicates. Il est important de valoriser l'opinion des autres avec respect et dignité et de maintenir une ouverture d'esprit.



### La création de liens et de partenariats

Chaque groupe-ressource partage des intérêts et des valeurs différentes. Créer un environnement de travail inclusif est l'objectif principal que partagent tous les groupes-ressources en entreprise. Il est fortement recommandé d'encourager la participation des alliés aux GRE. Un.e allié.e est une personne qui ne s'auto-identifie pas comme étant membre du groupe-ressource, mais qui soutient l'inclusion des membres du groupe-ressource. Par exemple, un homme peut être un allié d'un groupe-ressource de femmes. Un.e allié.e s'engage activement à promouvoir les initiatives du groupe-ressource et est soucieux.se de laisser la parole aux autres.

Les GRE peuvent également créer des partenariats entre eux et s'entraider dans l'atteinte de leurs objectifs. D'autres partenariats peuvent se créer avec des organismes externes partageant une mission commune.

## 4. Groupe-ressource des employés – Pratiques exemplaires

---



### Le recrutement de nouveaux membres

Les GRE et l'entreprise partagent des responsabilités communes dont la promotion des initiatives menées par le groupe. L'entreprise peut promouvoir les GRE dès le processus d'intégration de nouveaux employés. En partageant l'information, les nouveaux employés ont davantage d'opportunités de créer des liens, de s'intégrer plus rapidement dans un nouvel environnement de travail et de développer un sentiment d'appartenance. Il est également fortement recommandé de recruter des membres provenant de différents départements, postes et niveaux hiérarchiques afin d'avoir une représentation générale de la main-d'œuvre. La participation des membres de la direction aux GRE est importante car cela démontre leur implication en matière d'ÉD&I.



### La proactivité

Les groupes-ressources peuvent prendre davantage leur place en entreprise en proposant diverses activités interactives: expérience sociales (faire découvrir des cultures), créer des programmes de mentorat (leadership au féminin), inviter des conférenciers lors de panels, faire des enregistrements, organiser des événements lors de journées internationales (exemple: journée internationale de la femme, le mois de la fierté, etc).

