



Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres - Événement hybride

Manage event

📍 Hôtel Le Germain Maple Leaf Square

📅 Fri, Aug 12, 2022 1:00 PM - 4:30 PM EDT



#SolutionsIDEApourÉgalitéDesGenres

Solutions d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (Solutions d'IDEA)



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada

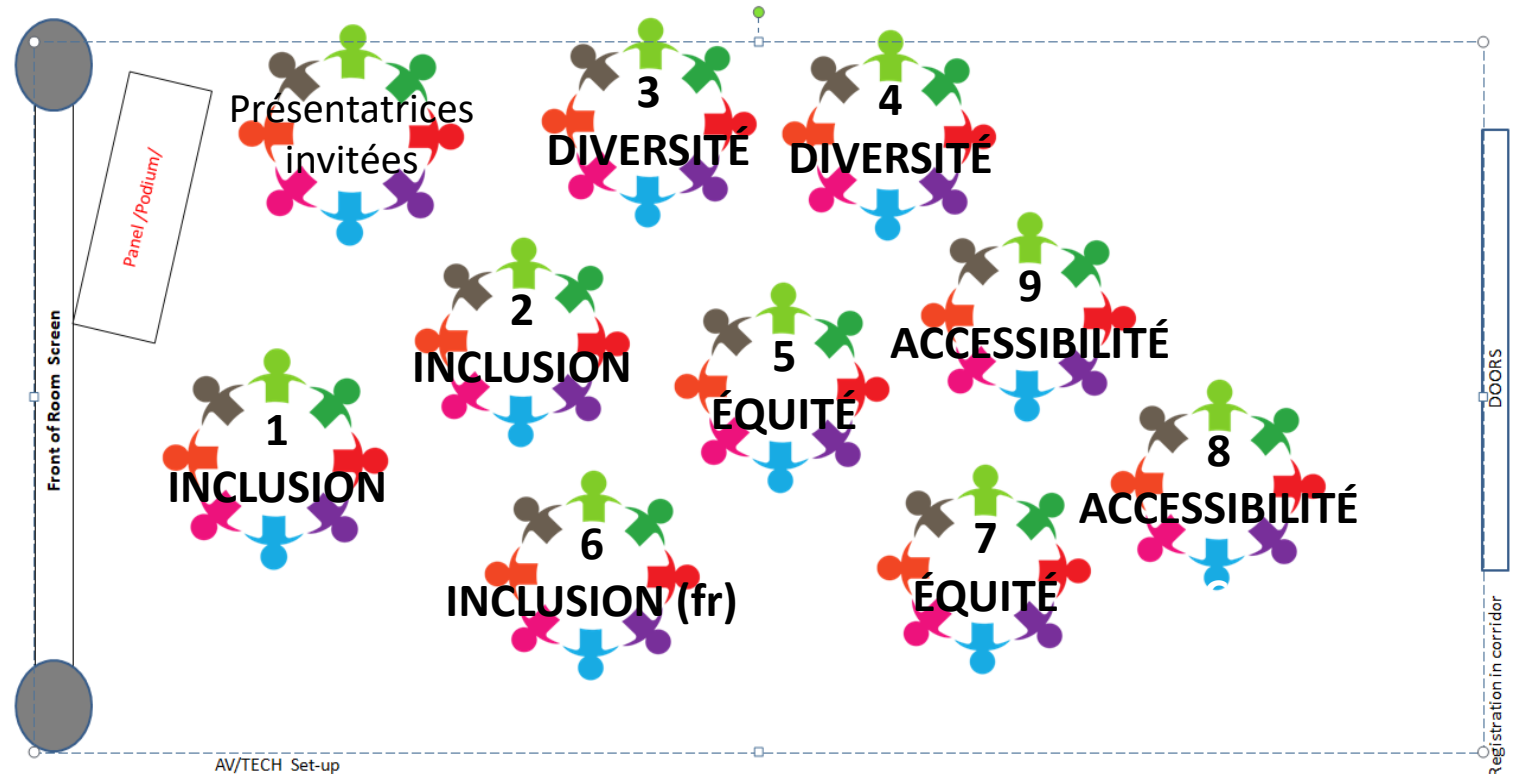


**Défi d'innovation *Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres* :
mise en œuvre des solutions d'IDEA**

Sujets abordés et résumé

Création de solutions d'IDEA pour l'égalité des genres : discussion

Numéros et sujets attribués aux tables



Animatrices – Sujets choisis par le groupe

INCLUSION (tables 1 et 2) : Norma Yau et Shahina Suleman

DIVERSITÉ (tables 3 et 4) : Marlene McKinnon et Karin Gorgerat

ÉQUITÉ (tables 5 et 7) : Angie Godin et Kathy Strobl

ACCESSIBILITÉ (tables 8 et 9) : Chantal Fraser et Toby Toth/Linda Davis

INCLUSION (table 6, en français) : Marie-Chantal Hamel

Animatrices des groupes virtuels (Zoom)

Inclusion : Erin Jex

Diversité : Nancy Wilson

Équité : PK Mutch

Accessibilité : Navya Baradi

Quel sujet allons-nous explorer?

Priorité aux priorités
Mesures ou facteurs d'importance pouvant favoriser une approche intersectionnelle et une mise en œuvre fructueuse

3+ ? 'S

Compréhension commune

**Vos idées novatrices
(structurelles ou systémiques)!**

Mythes/préjugés préconscients?

Cochez les mythes/préjugés liés à votre sujet :

Le fossé entre les genres découle de nos choix

Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens

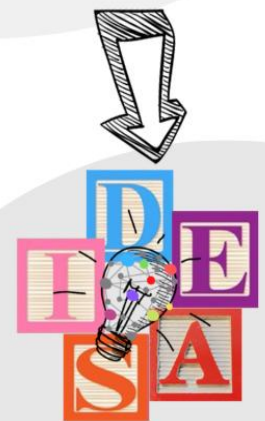
Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne

Il suffit de « réparer/changer » les femmes

L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon

La diversité transgresse la méritocratie

Autre



Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres
Espace virtuel pour la création collaborative de solutions



SUJETS ABORDÉS PAR LES GROUPES SUR PLACE

Possibilités

Notes du groupe

Mythes et préjugés préconscients

I NCLUSION

Groupe 1 : comportement de la direction

- Langage de la direction : important outil promotionnel d'embauche
- Perspective et sensibilisation : audit/test des préjugés inconscients
- Atelier *Solutions d'IDEA* pour faire comprendre/reconnaître où nous en sommes et favoriser l'appropriation – repousser nos limites!
- Répondre aux questions : une occasion d'enseigner
- La confiance : pas facile à obtenir, doit être intentionnelle
- Diriger, c'est voir à ce que chacun exploite son potentiel et créer un sentiment d'appartenance pour tous

- Le fossé entre les genres découle de nos choix
- * **Manque d'engagement**

D IVERSITÉ

Groupe 4 : soutien en équipe, respect et célébration

- Mesures détaillées et courantes (p. ex., lieu sûr pour apprendre, sécurité psychologique)
- Données statistiques/anecdotiques : tous les secteurs doivent créer des occasions de perfectionner l'enseignement – Canadiens, nouveaux arrivants, employés temporaires, migrants
- Créer des lieux sûrs et les favoriser : approche culturelle multiniveau
- Permettre de transformer les erreurs en respect

- Le fossé entre les genres découle de nos choix
- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens
- Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne
- Il suffit de réparer ou de changer les femmes
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon
- La diversité transgresse la méritocratie
- * **L'écart salarial n'existe pas**

É QUITÉ

Groupe 5 : politiques et processus

- Supposition : les femmes ont des personnes à charge et on peut moins compter sur elles
- Politiques de flexibilité : souvent créées par des hommes; non adaptées au vécu des femmes ni aux normes sociales sexospécifiques
- Les entreprises ont les ressources pour créer des politiques pouvant cibler et mieux servir les personnes plus jeunes ou de divers genres
- Mentorat : cherche souvent à réparer la femme, pas le lieu de travail
- Politiques/processus : il faut passer à l'action, pas seulement parler
- Collecte responsable de données sur l'équité en appui aux décisions

- Le fossé entre les genres découle de nos choix
- Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne
- Il suffit de réparer ou de changer les femmes

A CCESSI- BILITÉ

Groupe 8 : formation et perfectionnement

- Apprentissage intersectoriel (p. ex., [politique de l'Algorithmic Justice League](#))
- Choix de formations/solutions durables plus efficaces, pas plus faciles ou moins efficaces – planter des vergers durables ou biodiversifiés grâce aux subventions de démarrage de tous les ordres de gouvernement
- Apprentissage façonné par le vécu; public cible requis pour créer des programmes de formation/perfectionnement; sans nous, rien pour nous
- Solutions centrées sur la personne : font son succès ou causent sa perte
- Les PME sont la clé et ont besoin de ressources/subventions pour stimuler le changement
- Compétences flexibles/adaptables : bonnes pour l'organisation et son personnel

- Le fossé entre les genres découle de nos choix
- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens
- Il suffit de réparer ou de changer les femmes
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon
- La diversité transgresse la méritocratie
- * **Tout le monde apprend de la même façon**
- * **Autres mythes ou préjugés ajoutés par les groupes**



SUJETS ABORDÉS PAR LES GROUPES SUR PLACE

Possibilités

Notes du groupe

Mythes et préjugés préconscients

I NCLUSION

Groupes 2 et 6 (fr) :
pratiques
d'autonomisation
individuelle

- Importance des modèles à suivre et de la représentation dans tous les secteurs
- Mesures ou politiques pour trouver les groupes minoritaires ou sous-représentés (p. ex., sondages sur l'embauche)
- Inégalité des possibilités de formation dans les lieux de travail
- Les entreprises doivent discuter des raisons expliquant le besoin d'information sur la diversité, inclure les hommes et encourager la discussion

- Le fossé entre les genres découle de nos choix
- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens
- Il suffit de réparer ou de changer les femmes
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon
- Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne
- La diversité transgresse la méritocratie
- * **Conciliation travail-vie personnelle (grossesse)**

D IVERSITÉ

Groupe 3 :
motivation et
incidence

- Changement culturel
- Filles voyant des rôles non traditionnels ou sous-représentés

- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens
- Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon (à vérifier pendant cette discussion)

É QUITÉ

Groupe 7 : structures
et systèmes
réducteurs de
préjugés et
d'obstacles

- Peur de s'exprimer par crainte de représailles
- Collecte responsable de données et rapports sur l'équité
- Normes culturelles sociétales à changer
- Les entreprises ont les ressources pour élaborer des politiques et des procédures ciblant les personnes sous-représentées

- Le fossé entre les genres découle de nos choix
- Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne
- Il suffit de réparer ou de changer les femmes

A CCESSI- BILITÉ

Groupe 9 :
conception des
emplois et des
espaces de travail

- Transparence et responsabilité
- L'éducation commence au niveau primaire
- Sondage anonyme sur les idées
- Mentorat inversé
- Représentation dans l'imagerie (besoin de m'y voir)
- Engagement dans la mise en œuvre
- Poser les bonnes questions/audit interne – tous participent
- Réponses anonymes, sans représailles

- Le fossé entre les genres découle de nos choix
- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens
- Il suffit de réparer ou de changer les femmes
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon
- La diversité transgresse la méritocratie
- * **Autres mythes ou préjugés ajoutés par les groupes**



SUJETS ABORDÉS PAR LES GROUPES VIRTUELS

Possibilités

Notes du groupe

Mythes et préjugés préconscients

I NCLUSION

Groupe virtuel 1 :
communauté sûre
et culture de la
confiance

- Pour bâtir des communautés sûres, il faut bâtir la confiance
- Tout le monde ne doit pas être traité de la même façon
- Communautés autochtones : entendre leurs conseils et leurs besoins et proposer des options
- Personnes handicapées, de couleur ou de la communauté 2SLGBTQ+ : comprendre la beauté de leurs différences et voir comment elles contribuent à rendre le monde meilleur

- Le fossé entre les genres découle de nos choix
- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens
- Il suffit de réparer ou de changer les femmes
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon
- Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne

D IVERSITÉ

Groupe virtuel 2 :
recrutement
intersectionnel
intentionnel

- Nouveaux arrivants/migrants : cultiver un milieu inclusif
- Intégrer des politiques pour les nouveaux arrivants afin de rendre la société plus inclusive
- Voir plus de diversité partout
- Modifier les politiques qui causent des obstacles à divers groupes (portes fermées au nez)
- Embauche intentionnellement diversifiée et mieux soutenue
- Façon dont le gouvernement détermine ou souligne les compétences des nouveaux arrivants afin qu'elles soient pleinement exploitées

- Le fossé entre les genres découle de nos choix
- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens
- Il suffit de réparer ou de changer les femmes
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon
- Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne

É QUITÉ

Groupe virtuel 3 :
modalités et
possibilités de travail
flexibles

- Nouveau défi posé par les modalités de travail flexibles ou hybrides : inégalités entre le personnel sur place et à distance
- Structure, politiques et pratiques sont la base de tout. Si nous n'y changeons rien, rien ne changera – les solutions doivent être systémiques ou structurelles

- Le fossé entre les genres découle de nos choix
- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens
- Il suffit de réparer ou de changer les femmes
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon
- Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne

A CCESSI- BILITÉ

Groupe virtuel 4 :
accessibilité des
connaissances et de
leur partage

- Moyens subtils de rendre le partage d'information accessible
- Remettre en question la protection et le contrôle de l'information dans l'organisation et rendre l'information et les possibilités accessibles à tous

- Le fossé entre les genres découle de nos choix
- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens
- Il suffit de réparer ou de changer les femmes
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon
- Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne
- La diversité transgresse la méritocratie



THÈMES DES SOLUTIONS DES GROUPES

Possibilités

Groupe 1 :
comportement de la direction

Groupes 2 et 6 (fr) :
pratiques d'autonomisation individuelle

Groupe virtuel 1 :
communauté sûre et culture de la confiance

Notes du groupe

- Le fossé entre les genres découle de nos choix **X 3**
- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens **X 2**
- Il suffit de réparer ou de changer les femmes **X 2**
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon **X 2**
- Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne **X 2**
- La diversité transgresse la méritocratie
- **Conciliation travail-vie personnelle (grossesse)**
- **Manque d'engagement**

* **Autres mythes ou préjugés ajoutés par les groupes**

Mythes et préjugés préconscients

Thèmes pour la création de solutions d'IDEA pour l'égalité des genres

1. Stratégie d'intervention, de promotion et d'embauche inclusives et intentionnelles
2. Défi *Solutions d'IDEA* : ressource favorisant la sensibilisation, la compréhension et la confiance pour stimuler l'appropriation et le changement (dans l'ensemble des secteurs et des communautés)

I NCLUSION

THÈMES DES SOLUTIONS DES GROUPES



Possibilités

Groupe 4 : **soutien en équipe, respect et célébration**

Groupe 3 : **motivation et incidence**

Groupe virtuel 2 : **recrutement intersectionnel intentionnel**

Notes du groupe

- Le fossé entre les genres découle de nos choix **X 2**
 - Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens **X 3**
 - Il suffit de réparer ou de changer les femmes **X 2**
 - L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon **X 3**
 - Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne **X 2**
 - La diversité transgresse la méritocratie
 - **L'écart salarial n'existe pas**
- * **Autres mythes ou préjugés ajoutés par les groupes**

Mythes et préjugés préconscients

Thèmes pour la création de solutions d'IDEA pour l'égalité des genres

1. Créer des milieux sûrs et inclusifs permettant à tous d'apprendre au moyen d'une approche culturelle multiniveau et assurer une représentation diversifiée dans tous les secteurs
2. Utiliser les données et les ressources pour donner des occasions aux nouveaux arrivants et aux migrants tout en exploitant pleinement leurs compétences et leur expérience
3. Modifier les politiques pour obtenir une embauche plus inclusive et intentionnellement diversifiée

DIVERSITÉ

THÈMES DES SOLUTIONS DES GROUPES



ÉQUITÉ

Possibilités

Groupe 5 : **politiques et processus**

Groupe 7 : **structures et systèmes réducteurs de préjugés et d'obstacles**

Groupe virtuel 3 : **modalités et possibilités de travail flexibles**

Notes du groupe

- Le fossé entre les genres découle de nos choix **X 3**
- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens **X 1**
- Il suffit de réparer ou de changer les femmes **X 3**
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon **X 1**
- Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne **X 3**

Mythes et préjugés préconscients

Thèmes pour la création de solutions d'IDEA pour l'égalité des genres

1. Créer des politiques gouvernementales et organisationnelles basées sur l'action et utiliser les changements structurels systémiques pour cibler les personnes sous-représentées (p. ex., les femmes dans toute leur diversité et les jeunes)
2. Élaborer des politiques/pratiques assurant des modalités de travail flexibles/hybrides qui favorisent l'égalité des possibilités offertes au personnel sur place et à distance
3. Utiliser des mécanismes favorisant une collecte responsable de données sur l'équité et un processus décisionnel transparent et inclusif

THÈMES DES SOLUTIONS DES GROUPES



Possibilités

Groupe 8 : **formation et perfectionnement**

Groupe 9 : **conception des emplois et des espaces de travail**

Groupe virtuel 4 : **accessibilité des connaissances et de leur partage**

Notes du groupe

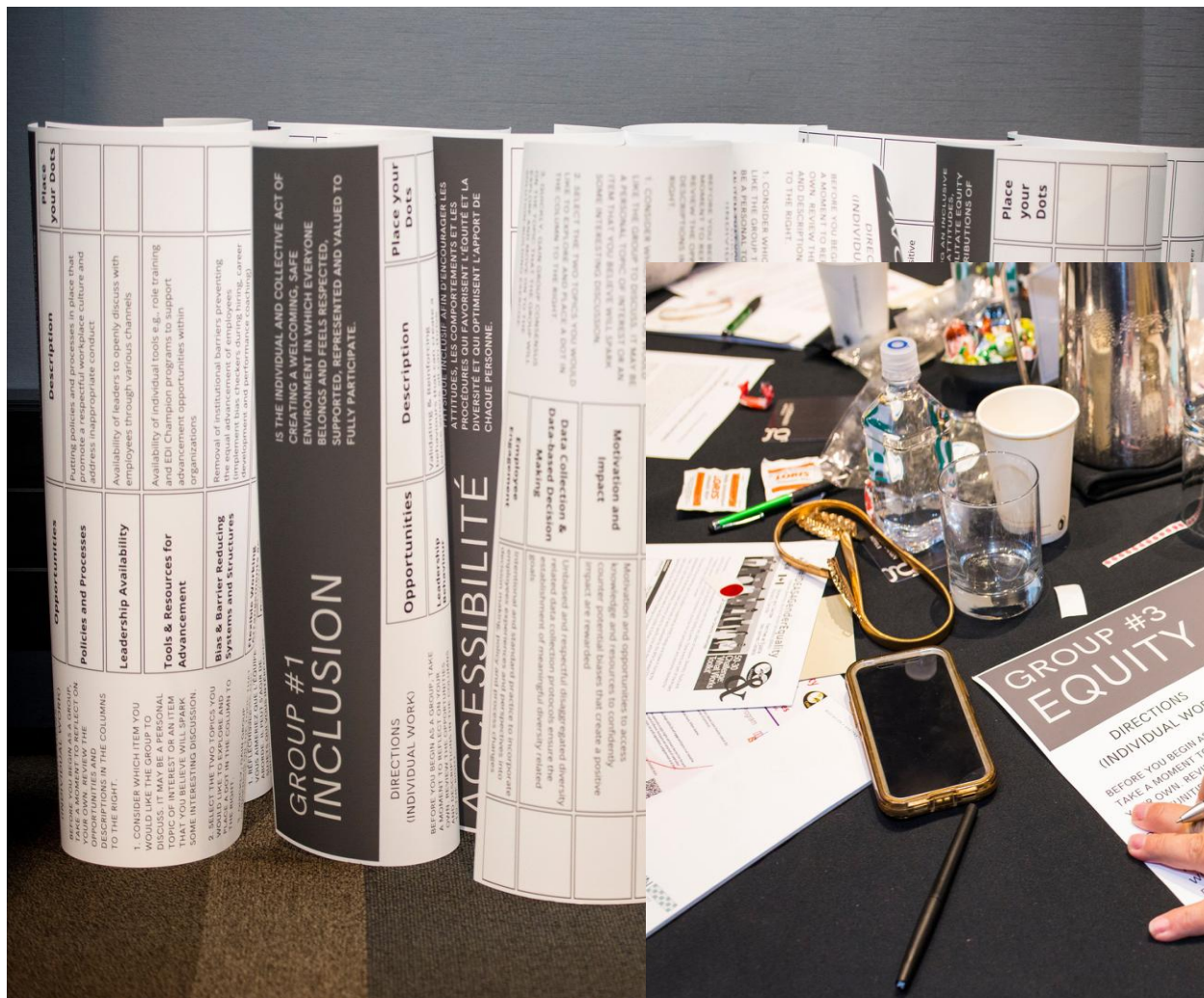
- Le fossé entre les genres découle de nos choix **X 3**
- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens **X 3**
- Il suffit de réparer ou de changer les femmes **X 3**
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon **X 3**
- La diversité transgresse la méritocratie **X 3**
- Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne **X 1**
- **Tout le monde apprend de la même façon**

Mythes et préjugés préconscients

Thèmes pour la création de solutions d'IDEA pour l'égalité des genres

1. Création de solutions centrées sur la personne visant une formation plus efficace et durable de la main-d'œuvre et un partage d'information accessible afin de développer des compétences inclusives, flexibles et adaptables dans les organisations
2. Apprentissage intersectoriel et subventions concentrées sur les PME pour stimuler le changement
3. Mécanisme de prise de conscience visant à déterminer les besoins d'accessibilité par des réponses anonymes et des sondages sur les idées afin de renforcer l'audit interne de l'accessibilité organisationnelle

ACESSI-
BILITÉ



Défi d'innovation Solutions d'IDEA : tables de discussion et de création de solutions



**Groupe 1 : INCLUSION
(Norma Yau)**



**Groupe 2 : INCLUSION
(Angie Godin)**



Groupe 3 : DIVERSITÉ (Marlene McKinnon)



Groupe 4 : DIVERSITÉ (Karin Gorgerat)



**Groupe 5 : ÉQUITÉ
(Kathy Strobl)**





**Groupe 6 : INCLUSION
(Marie-Chantal Hamel)**

Groupe 7 : ÉQUITÉ (Shahina Suleman/Sharon Doran)



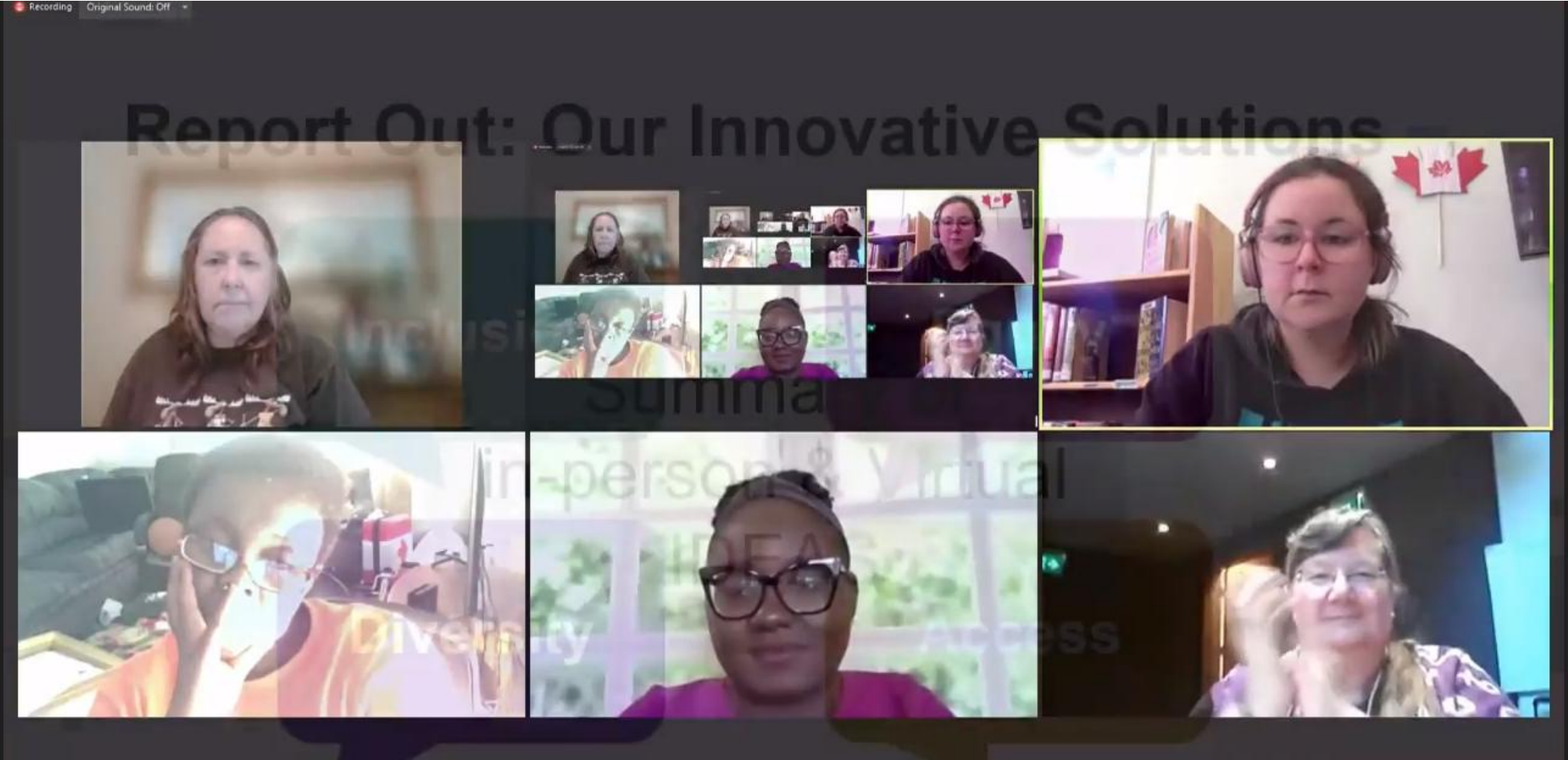
**Groupe 8 : ACCESSIBILITÉ
(Chantal Fraser)**



**Groupe 9 : ACCESSIBILITÉ
(Toby Toth)**



Groupes virtuels





#IDEAS4GenderEquality

Inclusion, Diversity, Equity & Access Solutions (IDEAS)



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada



Création de solutions Collaboratives



Notre démarche se poursuit :
mise en œuvre
des solutions d'IDEA

Collaborative Solution-building



Our Journey Continues
Putting IDEAS into Action