



### Défi 50-30 : votre avantage, la diversité

Ce document de travail a été mis au point conformément aux quatre grands piliers que sont l’inclusion, la diversité, l’équité et l’accessibilité en appui aux événements communautaires *Solutions d’IDEA pour l’égalité des genres* de BPW Canada et de la Coalition canadienne pour l’autonomisation des femmes (CCAF). Ces événements font partie d’un projet de partenariats stratégiques établis en réponse à la pandémie de COVID-19 pour favoriser la pleine participation et la relance économique des femmes dans toute leur diversité.

Les secteurs d’intervention de chaque pilier reposent sur les conclusions des recherches menées par KPMG pendant la création de la boîte à outils « Ce qui fonctionne » et sur les travaux réalisés par l’équipe de projet de BPW Canada et de la CCAF. Chaque secteur d’intervention est relié à des éléments précis de cette boîte à outils afin que l’on puisse s’en servir comme appui à l’exploration et à l’apprentissage suscités par le défi d’innovation *Solutions d’IDEA pour l’égalité des genres*, lancé dans le cadre des événements communautaires.

Inclusion		
Secteur d’intervention	Questions clés à poser	Éléments connexes de la boîte à outils « Ce qui fonctionne »
Comportement de la direction	La direction affiche-t-elle un comportement sérieux de validation et de renforcement afin d’inspirer un sentiment d’appartenance et une raison d’être au personnel? Est-elle disposée à contrer une diversité de façade et une stratégie de diversité du nombre?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guide du conseil d’administration et du leadership, section 3.0</li> <li>- Lancer la conversation, section 6.0</li> </ul>
Pratiques d’autonomisation individuelle	Le personnel se sent-il inspiré, enthousiaste et autonome au sein de l’organisation? L’ensemble du personnel reçoit-il de l’encadrement, du mentorat et du parrainage à l’embauche, à l’accueil, à l’intégration et tout au long de sa carrière?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guide du conseil d’administration et du leadership, section 4.0</li> <li>- Guide dédié à la gestion de talents, section 4.0</li> </ul>
Sécurité psychologique	Le sentiment d’appropriation des résultats est-il partagé, notamment en assurant la sécurité psychologique du personnel dans le milieu de travail?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guide pour soutenir le changement organisationnel, section 2.2</li> <li>- Guide dédié à la gestion de talents, sections 2.1, 3.0 et 5.2</li> </ul>
Communauté sûre et culture de la confiance	Y a-t-il une atmosphère de confiance et de soutien au sein de l’équipe? Sait-on que chaque personne se comportera avec respect au travail?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guide pour soutenir le changement organisationnel, sections 1.1 et 1.4</li> </ul>
Sentiment d’appartenance et authenticité	L’authenticité et le sentiment d’appartenance sont-ils des valeurs intégrées et démontrées dans toute l’organisation? Par exemple, la direction affiche-t-elle un comportement équitable en se montrant telle qu’elle est au travail?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guide pour soutenir le changement organisationnel, section 2.1</li> <li>- Lancer la conversation, sections 4.0 et 6.1</li> </ul>

Diversité		
Secteur d'intervention	Questions clés à poser	Éléments connexes de la boîte à outils « Ce qui fonctionne »
Recrutement intersectionnel intentionnel	Les pratiques relatives aux descriptions de postes, à l'affichage des emplois, au recrutement, aux entrevues et à l'embauche favorisent-elles la portée, le succès et l'intérêt de candidatures diversifiées?	- Guide dédié à la gestion de talents, sections 1.0 et 2.0
Soutien en équipe, respect et célébration	Le sentiment de soutien est-il fort dans les équipes? Par exemple, il peut être démontré par une faible impression d'isolement social chez le personnel et par la possibilité de reconnaître et de célébrer la diversité au sein de l'organisation.	- 10 actions à entreprendre, section 2.0 - Lancer la conversation, section 3.0
Motivation et incidence	Le personnel est-il motivé à accéder aux bases de connaissances et à avoir une incidence positive dans l'organisation? Lui donne-t-on la possibilité de déboulonner les mythes et les préjugés?	- Guide du conseil d'administration et du leadership, section 1.0 - 10 actions à entreprendre, section 1.0
Collecte de données et prise de décisions basées sur celles-ci	Dispose-t-on d'un protocole de collecte de données sur la diversité pour vérifier que l'information est gérée d'une manière délicate et respectueuse? Utilise-t-on des données désagrégées pour établir des objectifs sérieux en matière de diversité?	- Guide pour soutenir le changement organisationnel, section 2.3b
Mobilisation du personnel	Le personnel perçoit-il qu'on veille à ce que des expériences et des points de vue diversifiés soient intégrés dans les processus décisionnels? Y a-t-il des signes probants d'une mentalité d'amélioration continue? Encourage-t-on ouvertement le personnel à prendre l'initiative? Des mécanismes assurent-ils la participation des personnes les plus concernées ou touchées par la modification des politiques et des processus?	- Guide pour soutenir le changement organisationnel, section 2.2 - Guide dédié à la gestion de talents, section 2.2 - Guide du conseil d'administration et du leadership, section 1.3
Équité		
Secteur d'intervention	Questions clés à poser	Éléments connexes de la boîte à outils « Ce qui fonctionne »
Politiques et processus	A-t-on mis en place des politiques et des processus qui favorisent une culture respectueuse en milieu de travail et qui s'attaquent à toute conduite inappropriée?	- Guide pour soutenir le changement organisationnel, sections 1.1 et 1.4
Disponibilité de la direction	La direction se met-elle à la disposition du personnel, par des moyens officiels et officieux, pour discuter ouvertement avec lui?	- Guide du conseil d'administration et du leadership, section 2.3
Outils et ressources d'avancement	Dispose-t-on d'outils qui soutiennent les possibilités d'avancement dans l'organisation (p. ex., formation professionnelle ou programmes de maîtrise de l'EDI)?	- Guide pour soutenir le changement organisationnel, section 2.3 - Guide dédié à la gestion de talents, section 5.1
Structures et systèmes réducteurs de préjugés et d'obstacles	L'organisation s'est-elle dotée d'une infrastructure pour écarter les obstacles qui empêchent les chances égales d'avancement du personnel? Par exemple, elle peut donner de la formation et utiliser des mesures de contrôle des préjugés dans la sélection préalable au recrutement, les entrevues, l'embauche, l'avancement professionnel et les entretiens d'évaluation du rendement.	- Guide pour soutenir le changement organisationnel, sections 1.2 et 2.3 - Guide dédié à la gestion de talents, sections 2.0 et 4.0

Modalités et possibilités de travail flexibles	L'organisation permet-elle à son personnel d'être lui-même au travail? Par exemple, veille-t-elle à communiquer et à offrir ouvertement des options à tout le personnel, comme des modalités de travail flexibles?	- Guide du conseil d'administration et du leadership, section 2.3
<b>Accessibilité</b>		
<b>Secteur d'intervention</b>	<b>Questions clés à poser</b>	<b>Éléments connexes de la boîte à outils « Ce qui fonctionne »</b>
Conception des emplois et des espaces de travail	A-t-on mis en place des mécanismes d'adaptation ou de conception d'emplois et d'espaces de travail sans obstacles?	- Guide dédié à la gestion de talents, section 2.3d
Accessibilité des connaissances et de leur partage	Les personnes et les équipes partagent-elles leurs connaissances ouvertement? L'organisation encourage-t-elle l'accessibilité de ce partage?	- Guide pour soutenir le changement organisationnel, sections 1.2 et 1.3
Mentorat, parrainage et accompagnement de carrière sans obstacles	Le même accès aux possibilités d'accompagnement, de mentorat et de parrainage est-il offert à tout le personnel?	- Guide pour soutenir le changement organisationnel, section 1.3 - Guide dédié à la gestion de talents, section 3.0
Responsabilité individuelle	S'engage-t-on fermement à donner l'exemple d'un comportement équitable et inclusif à tous les niveaux de l'organisation?	- Guide du conseil d'administration et du leadership, sections 2.0 et 3.0 - Guide pour soutenir le changement organisationnel, section 2.4
Formation et perfectionnement	L'organisation offre-t-elle les mêmes occasions de perfectionnement des compétences à tout son personnel?	- Guide dédié à la gestion de talents, section 4.0 - Lancer la conversation, section 6.1

## Joignez-vous à nous!

### Ensemble, nous sommes le changement. Exécutons les solutions d'IDEA!

Nous exprimons notre gratitude à Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), à l'équipe du Défi 50-30 d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE), aux partenaires et adeptes de l'écosystème et à KPMG Canada pour leur appui au premier événement communautaire *Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres* et leur collaboration à la création de cette ressource de soutien avec l'équipe de projet de BPW Canada et de la CCAF.



#### Our Virtual Partners

