

Joignez-vous au défi de l'innovation IDEAS pour l'ÉG



#IDEAS4GenderEquality

Inclusion, Diversity, Equity & Access Solutions (IDEAS)



Women and Gender
Equality Canada

Femmes et Égalité
des genres Canada

Perspectives rurales et éloignées



Avenir égalitaire 2023

un sommet sur l'égalité des genres

17-18 mai 2023 | Whitehorse

Gens, perspectives et partenariats



RÉSEAU
Avenir égalitaire

Une initiative



CanSFE



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Événement virtuel

le 18 mai de 13 h à 15 h (HAE)

Séance d'aujourd'hui

#SolutionsIDEApourl'ÉgalitéDesGenres Défi innovation

Communautés rurales et nordiques

C'est à VOUS de jouer!



Ophelia Rigault

Coordonnatrice de projet

IDEA pour l'ÉG et le rétablissement

ideascoordinator@bpwcanada.com

- Aperçu du sommet, concepts clés et défi IDEA pour l'ÉG
- Découvrez le processus du défi IDEA pour l'ÉG
- Honorer la diversité, l'expérience et l'expertise présentes dans la salle
- Engager des conversations nouvelles et respectueuses
- De la compréhension à l'IDEA

Mettre l'IDEA en action



À propos :



#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



S

SOLUTIONS : Lorsqu'elles découlent d'une mobilisation collaborative et respectueuse de divers points de vue et de personnes concernées ou touchées par les enjeux, les solutions sont libératrices, plus percutantes et plus durables.

I

INCLUSION : Création individuelle et collective d'un environnement accueillant et sûr dans lequel chaque personne trouve sa place, se sent respectée, soutenue, représentée et valorisée et peut y participer pleinement.

D

DIVERSITÉ : Façons dont les personnes sont à la fois différentes et semblables sur le plan individuel et collectif. Dans l'optique de l'intersectionnalité, on reconnaît que même les personnes qui paraissent semblables ont des particularités qui les différencient. Sur les plans organisationnel et décisionnel, les personnes les plus concernées/touchées par son effet doivent mobiliser des points de vue multiples.

E

ÉQUITÉ : Usage conscient de politiques et de pratiques favorisant un traitement juste, l'accessibilité, les possibilités et l'avancement pour chaque personne. Il faut adopter une approche axée sur l'être humain afin de redistribuer les ressources et les outils requis pour combler les besoins décelés tout en s'efforçant d'éliminer les obstacles à la pleine participation et à la réussite.

A

ACCESSIBILITÉ : Engagement à offrir plus qu'un milieu physique inclusif afin d'encourager les attitudes, les comportements et les procédures qui favorisent l'équité et la diversité et qui optimisent l'apport de chaque personne.

IDEA et Défi 50 – 30, la boîte à outils « Ce qui fonctionne »



Sous-activités pour un changement systémique durable

INCLUSION

1. Comportements de la direction – Montrer la voie
2. Pratiques d'autonomisation individuelle
3. Communauté sûre et culture de la confiance
4. Sentiment d'appartenance et authenticité

DIVERSITÉ

1. Recrutement intentionnel et intersectionnel
2. Soutien de l'équipe – Respect et célébration
3. Motivation et impact
4. Collecte de données et prise de décision fondée sur les données

ÉQUITÉ

1. Politiques et processus de soutien
2. Disponibilité de la direction
3. Outils et ressources pour avancer
4. Systèmes et structures réduisant les préjugés et les obstacles
5. Modalités et possibilités de travail flexible

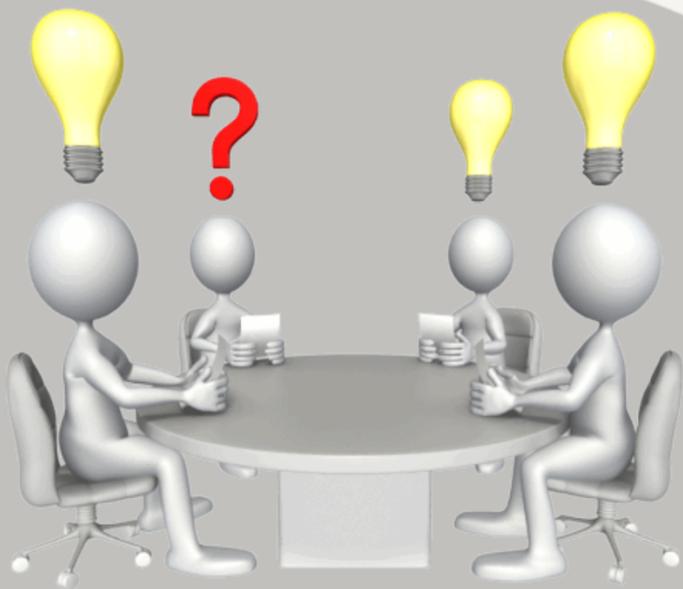
ACCÈS

1. Conception de l'emploi et du milieu de travail
2. Partage des connaissances accessible
3. Mentorat, parrainage et coaching professionnel sans obstacles
4. Responsabilité individuelle
5. Formation et perfectionnement

Pour commencer

Avant d'examiner le processus du Défi et de passer à vos groupes de discussion

- Il s'agit d'un atelier interactif et innovant.
- Chaque personne aborde les questions sous un angle différent.
- Ayez conscience de vos perspectives, de vos émotions et de celles des autres.
- Ouvrez-vous à des idées nouvelles et différentes tout en faisant preuve de respect.
- Il n'est pas nécessaire de partager ses expériences personnelles et il n'y a pas de pression pour le faire, MAIS tout le monde est invité à participer.
- L'attention, l'ouverture et le respect sont essentiels.



Vos animateurs/animateuses de petits groupes

Groupe IDEA No	Responsables de l'animation et des enregistrements
1. INCLUSION	Karin Gorgerat/Tammie Ross & Kris McDonald
2. DIVERSITÉ	Toby Toth & Chantal Fraser
5. GROUPE DE WHITEHORSE Les participant·es à l'événement peuvent se joindre à l'un des groupes virtuels de discussion ou participer au Défi en faisant partie d'un groupe en personne, puis rejoindre le groupe principal sur Zoom pour le rapport et la synthèse. <i>Fiche de travail IDEA/activité de suffrageocratie ÀC</i>	Les participant·es à l'événement peuvent se joindre à l'un des groupes virtuels de discussion

Top two areas of interest i.e. #1 & #4

Pour commencer...

Activité individuelle



INCLUSION

Is the individual and collective act of creating a welcoming, safe environment in which everyone belongs and feels respected, supported, represented and valued to fully participate.

- Examinez les possibilités et les descriptions dans les colonnes de droite.
- Tenez compte de l'élément dont vous aimeriez que le groupe discute. Il peut s'agir d'un sujet d'intérêt personnel ou d'un sujet qui, selon vous, suscitera une discussion intéressante.
- Sélectionnez les deux sujets qui vous intéressent le plus et inscrivez-les dans la boîte de conversation. (p. ex., No 1 ou No 4).
- L'animateur/l'animatrice aidera le groupe à parvenir à un consensus sur le sujet principal et passera rapidement à l'exercice consistant à trouver une solution.

GRUPE 1 - INCLUSION

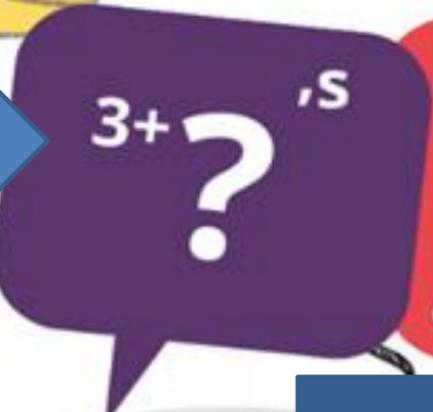
Possibilités	Description	Numéro
Comportement de la direction	Valider et renforcer les comportements qui peuvent créer un milieu favorable à l'épanouissement de tout le personnel	1
Pratiques d'autonomisation individuelle	Inspirer et favoriser la réussite individuelle en cours de carrière (accueil et intégration, mentorat, parrainage et accompagnement de carrière)	2
Communauté sûre et culture de la confiance	Responsabilité partagée pour la création d'un milieu sûr et respectueux pour tous	3
Sentiment d'appartenance et authenticité	Valoriser le fait de vous permettre d'être vous-même au travail et dans votre quotidien	4

Identifiez les deux principaux domaines d'intérêt, c'est-à-dire les numéros 1 et 4.

Processus du Défi IDEA

Quel sujet allons-nous explorer?
INCLUSION : communauté sûre et culture de la confiance

Étape 1 :
 Compréhension commune (5-10 minutes)



Étape 2 :
 Remue-méninges sur les solutions potentielles (2-3 minutes)

Étape 3 Comment promouvoir une approche intersectionnelle? (2-3 minutes)

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

Vos idées novatrices (structurelles ou systémiques)!

Étape 1a :
 Identifier les mythes et les préjugés (5 minutes)

Mythes/préjugés pr
 Cochez les mythes/préjugés :

Étape 2.a
 Définir votre solution originale (2-3 minutes)

- 1 Le fossé entre les genres découle de nos choix
- 2 Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens
- 3 Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne
- 4 Il suffit de « réparer/changer » les femmes
- 5 L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon
- 6 La diversité transgresse la méritocratie
- 7 Autre

RAPPORT au grand groupe



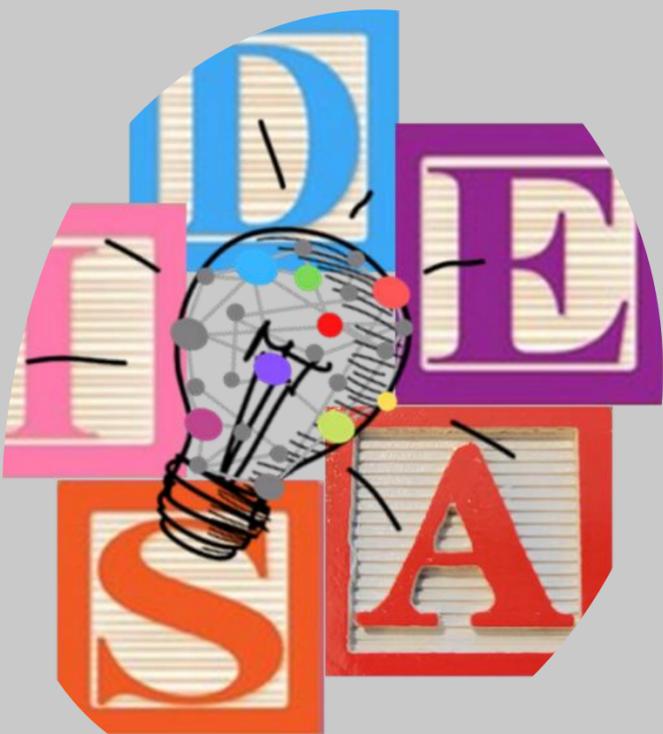
Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres
 Espace virtuel pour la création collaborative de solutions

Rapport :

Les groupes retournent dans la grande salle de réunion Zoom pour partager un résumé des idées produites...

Inclusion

Is the individual and collective act of creating a welcoming, safe environment in which everyone belongs and feels respected, supported, represented and valued to fully participate.



Access

Makes a commitment beyond creating an inclusive physical environment to encourage attitudes, behaviours and procedures that facilitate equity and diversity and optimizes the contributions of everyone.



Diversity

Represents all of the ways that people are different and the same at an individual and group level. Using an intersectional lens, it acknowledges that even when people appear similar, they are uniquely different. At an organizational and decision-making level, it requires the engagement of multiple perspectives of those closest to and/or most impacted by the outcome.

Equity

Consciously uses policies and practices to promote the fair treatment, access, opportunity and advancement of all people. It takes a people-centred approach to redistribute tools and resources to meet identified needs while simultaneously working to eliminate systemic barriers.

Prochaines étapes : Espace de travail des porteurs et porteuses de solutions

IDEA pour l'ÉG

- L'activité d'aujourd'hui n'est que le début de la mise en œuvre de vos idées.
- Vos idées seront rassemblées et intégrées dans l'espace de travail en ligne IDEAS4GE.
- Les personnes souhaitant approfondir un sujet peuvent se joindre à d'autres individus partageant les mêmes idées pour affiner la solution proposée, dialoguer avec divers groupes de parties prenantes, des spécialistes de l'expérience vécue et des décisionnaires afin de contribuer à la mise à l'échelle, à la réduction de l'échelle et à la promotion de solutions tangibles et durables.



Votre invitation à la page post-événement

- Page pré-événement fermée
- Suivi post-événement/Ressources
- Retour d'information et possibilités de poursuivre
- Possibilité d'en apprendre plus
- Invitation à la page d'accueil
- Examiner comment nous allons travailler ensemble
- Pourquoi votre voix est importante
- Directives de la communauté
- Poursuivez la conversation, posez des questions et plus encore...

The screenshot shows a web page with a navigation bar at the top containing logos for Canada, CC'EW, and SA, and menu items: Bienvenue, RESSOURCES, Inclusion, Diversité, Actions, and Accès. A language selector is set to FR. The main heading reads "Bienvenue au défi IDEAS4GE et au réseau Equal Futures". Below this is a red heading "Page post-événement" with the subtext "Merci de nous avoir rejoints lors de l'événement". A purple text block says "Sur cette page, vous pouvez explorer les prochaines étapes, donner votre avis et accéder à des ressources et des liens". The main message is "Merci pour cet événement réussi !". A section titled "Commentaires après l'événement" includes a poll: "Aidez-nous en répondant au sondage rapide post-événement et participez aux discussions ci-dessous". Below the poll is a promotional banner for the "Equal Futures 2023 A Gender Equality Summit" (May 27-28, 2023, Waltham) with a "Special Virtual Event" on May 18th from 1:00 to 3:00 pm EDT. The banner also features logos for CC'EW, Women and Gender Equality Canada, and Femmes et Égalité des genres Canada. Below the banner is a question: "Quel a été le point fort ou le moment le plus fort de l'événement ?" with a text input field and "Photo/Vidéo" and "Publier" buttons. At the bottom, another question asks "Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?". On the right side, a "Sondage post-événement" section asks users to rate their familiarity with various elements on a scale of 1 to 5. The elements are: Inclusion, Diversité, Actions, and Accès. The survey question is: "Maintenant, après l'événement, sur une échelle de 1 à 5 (1 = pas du tout, 5 = extrêmement), dans quelle mesure vous sentez-vous familier avec les éléments suivants :".

Bienvenue au défi IDEAS4GE et au réseau Equal Futures

Page post-événement
Merci de nous avoir rejoints lors de l'événement

Sur cette page, vous pouvez explorer les prochaines étapes, donner votre avis et accéder à des ressources et des liens

Merci pour cet événement réussi !

Commentaires après l'événement

Aidez-nous en répondant au sondage rapide post-événement et participez aux discussions ci-dessous

Sondage post-événement

Maintenant, après l'événement, sur une échelle de 1 à 5 (1 = pas du tout, 5 = extrêmement), dans **quelle mesure** vous sentez-vous **familier** avec les éléments suivants :

Éléments	1	2	3	4	5
Inclusion					
Diversité					
Actions					
Accès					

Appliquer des stratégies pour promouvoir l'inclusion, la diversité, l'équité ou l'accès dans votre organisation

Avant-goût : La puissance du développement de solutions numériques

Mettre l'IDEA pour l'ÉG en action : Élaborer des solutions à partir d'un événement précédent

Les créateurs et créatrices de solutions (CS) en action :

- Participation à une séance d'information sur le lancement des CS
- Révision des idées et des thèmes issus de l'événement
- Exploration, écoute et apprentissage
- Participation à des sondages, à des séances de remue-méninges sur le tableau blanc et à des discussions
- Consensus sur les solutions à privilégier
- Utilisation d'un processus de construction de solutions IDEA pour l'ÉG en 5 étapes
- Entrée dans la phase pilote d'une stratégie de recrutement en ligne inclusive et centrée sur la personne

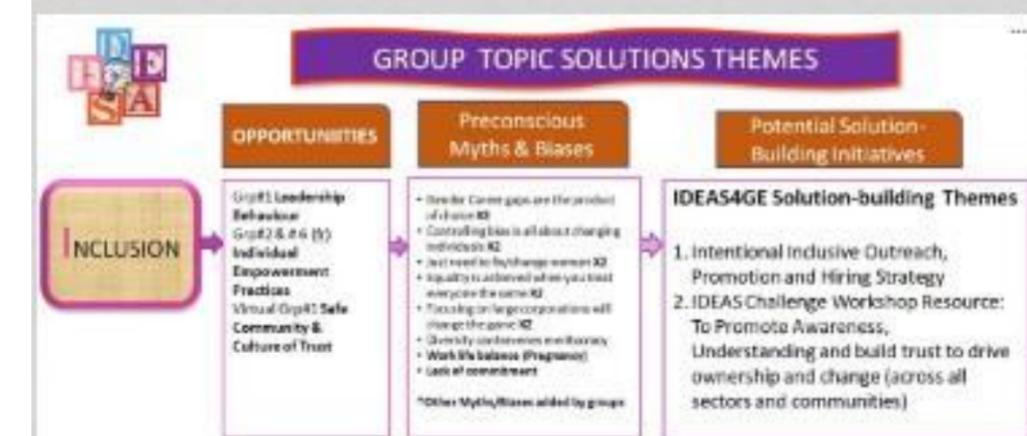
Bienvenue dans votre espace de travail collaboratif d'élaboration de solutions en matière d'inclusion

Inclusion
is the individual and collective act of creating a welcoming, safe environment in which everyone belongs and feels respected, supported, represented and valued to fully participate.

Workspace

C'est parti !
Les sujets explorés dans le cadre de l'inclusion ont été générés par des discussions communautaires, des forums ouverts et des activités du défi d'innovation IDEAS4GE en personne et en ligne.
Pour commencer, les bâtisseurs de solutions aident à classer par ordre de priorité et à identifier les sujets qu'ils veulent faire passer au niveau supérieur.
Regardez le segment vidéo du défi IDEAS du 12 août. (insérer la vidéo)

Definition: 1. Création d'un environnement accueillant et sûr dans lequel chaque personne trouve sa place, se sent respectée, soutenue, représentée et valorisée et peut y participer pleinement.



INCLUSION
Vous trouverez ci-dessous la consolidation des commentaires et des réflexions recueillies par les participants lors du lancement de l'événement de la communauté IDEAS4GE (notes du tableau de conférence et feuille de travail du défi de l'innovation).

Qu'en pensez-vous et commentez comme vous le souhaitez.

Le langage des dirigeants est important - Outil de promotion du recrutement

• Opportunity to teach when questions are asked

INCLUSION - Questions et partage de ressources...
Dans cet espace, tous les bâtisseurs de solutions peuvent contribuer aux conversations générales, poser des questions et partager des ressources susceptibles d'aider les bâtisseurs de solutions d'INCLUSION.

Après la réussite et l'accueil des bâtisseurs de solutions, les bâtisseurs de solutions d'Inclusion partageront leurs idées et leurs ressources sur cette page et commenceront à travailler sur le processus de révision, de révision et de réajustement des solutions pour créer une solution tangible.

INCLUSION - Thèmes clés
diversity ws

Merci pour vos idées
Ensemble, nous sommes le changement!



Collaborative
Solution-building



Rejoignez-vous
à nous!

ccew.ca/ideas.html

Création de solutions
Collaboratives

