

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



**#SolutionsIDEApourÉgalitéDes Genres**

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



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)

**Rapport du Réseau Avenir égalitaire sur le Défi de l'innovation IDEA pour l'ÉG**

Sujets abordés et solutions préliminaires

# Animatrices des groupes de discussion

Groupe IDEA n°	Merci aux animatrices/secrétaires
1. INCLUSION	Karin Gorgerat/Tammie Ross et Kris McDonald
2. DIVERSITÉ	Toby Toth et Chantal Fraser
<b>GROUPE DE WHITEHORSE</b> <i>Les personnes qui participent à l'événement peuvent se joindre à l'un des groupes virtuels, sinon relever le défi en personne au sein d'un groupe qui se joindra ensuite à la séance Zoom au moment de présenter le rapport et la synthèse.</i> Feuille de travail IDEA ou activité de suffrage par priorités : À déterminer	Groupes qui se sont joints



# Processus du Défi de l'innovation IDEA pour l'ÉG

**Quel sujet allons-nous explorer?**  
*Entrez le sujet IDEA et le sous-sujet que le groupe explore ici...*



3+ ? 'S

**Compréhension commune**

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

*Entrez le titre de votre solution et les points clés ici.*

## Priorité aux priorités

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

*Entrez ici ce que vous recommandez de prioriser pour assurer la mise en œuvre fructueuse de votre solution.*



## 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** *Entrez d'autres mythes/préjugés que le groupe a identifiés ici...*



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





# COMPRÉHENSION COMMUNE DU SUJET ABORDÉ EN GROUPE

## Possibilités

### Comportement de la direction : montrer la voie

*(Valider et renforcer les comportements qui créent un milieu favorable à l'épanouissement de tout le personnel)*

## Discussion ouverte en groupe

- La culture d'entreprise est établie par la direction, du haut vers le bas de la hiérarchie.
- Les leaders doivent donner l'exemple.
- Les leaders de tous les échelons doivent :
  - savoir ce qu'ils et elles ont besoin d'apprendre et pourquoi (bienfaits de l'inclusion sur la culture et les profits, etc.);
  - transmettre leurs habiletés, faire du mentorat pour s'attaquer aux problèmes et promouvoir l'inclusion;
  - exprimer ouvertement leurs sentiments au personnel et inclure ce dernier dans la démarche.

## Mythes et préjugés préconscients

- **Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens** : le changement doit se produire là où les systèmes sont formés.
- **Le fossé entre les genres découle de nos choix** : on ne peut pas supposer que seules les femmes cisgenres prennent soin des enfants et des personnes âgées. (Il y a aussi les pères au foyer, les partenaires, etc.)
- **Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne** : les petites et moyennes entreprises doivent être incluses dans le changement.

INCLUSION

### Recrutement intersectionnel intentionnel

*(Descriptions de postes et pratiques de sélection préalable au recrutement, d'entrevue et d'embauche favorisant le succès et l'intérêt généralisés)*

- Les leaders doivent donner l'exemple.
- Pour que le recrutement intersectionnel soit un succès, il faut stimuler sa préparation intentionnelle :
  - Poser des questions difficiles
  - Comprendre ce qui doit changer afin de préparer des espaces sûrs où le talent intersectionnel pourra s'épanouir et réussir
- Les gestionnaires responsables de l'embauche et les superviseur(e)s, entre autres, doivent comprendre la façon dont la diversité intersectionnelle se produit dans le processus de recrutement.

**Remarque : Nous recevons peut-être plus d'information sur ce thème.**

- **Les personnes qui ont des facteurs identitaires en commun n'ont pas le même vécu** :
  - Une personne qui s'identifie comme membre d'un certain groupe (p. ex. communauté racisée, 2ELGBTQIA+, autochtone ou de personnes handicapées) ne peut pas parler au nom d'autres personnes qui présentent une caractéristique semblable ou qui font aussi partie de ce groupe; elle peut seulement parler de son expérience personnelle.

DIVERSITÉ

# EXPLORATION DES SOLUTIONS IMAGINÉES EN GROUPE

INCLUSION

## Comportement de la direction

### Solutions issues du remue-méninges

- Explorer l'inclusion du point de vue des leaders : qu'est-ce qui est important?
  - Voir l'inclusion sous l'angle des profits
  - Moyen de reconnaître et de régler les problèmes et les défis liés à la rétention du personnel
- Formation et soutien des leaders
  - Peu de temps à consacrer à la formation traditionnelle
  - Ouverture possible à la création d'une culture inclusive de réussite par le mentorat
- Création de modèles de mentorat au-delà des niveaux habituels de leadership et d'expérience
  - Les leaders doivent avoir l'esprit ouvert quant à la façon de rendre le mentorat plus diversifié et inclusif
  - Reconnaître les avantages du co-apprentissage
  - Valorisation de l'expérience intersectionnelle des personnes et des groupes, de la sensibilisation aux cultures, de la langue, etc.
  - Rendre hommage aux habiletés du personnel de tous les échelons de l'organisation

### Initiative finale de création de solutions

- TITRE DE LA SOLUTION : Les leaders motivé(e)s maximisent les profits et gardent leur personnel en misant sur l'inclusion par le mentorat**
- Il serait utile d'avoir une liste d'outils et de ressources.
  - Donner des occasions de partenariat avec les leaders de la collectivité et les organismes sans but lucratif qui travaillent avec les immigrant(e)s contribuera à sensibiliser et à diversifier le personnel.
  - Les occasions de mentorat ne doivent pas seulement jumeler des gens qui ont une expérience ou un leadership différent, mais qui diffèrent aussi par leur genre, leur langue, leur culture ou leurs habiletés.
  - Les occasions de co-apprentissage offertes aux personnes qui donnent et reçoivent le mentorat peuvent promouvoir l'inclusion en développant leur appréciation de perspectives et d'expériences diversifiées.

### Premières étapes de mise en œuvre

- Créer un message qui rejoint les leaders
- Déterminer le meilleur moyen de les toucher
  - Offrir de la formation ou du mentorat d'une façon qui convient à l'organisation et aux leaders afin de développer leur capacité à créer une culture d'inclusion
- Trouver des partenaires
- Créer une liste de ressources



## Recrutement intersectionnel intentionnel

### Remue-méninges et autres suggestions

- Amélioration du processus d'embauche
- Fournir les numéros de téléphone et adresses de courriel de la personne responsable du recrutement afin que les candidat(e)s puissent lui poser leurs questions directement
- Transmettre d'avance les questions posées à l'entrevue (très utile pour les candidat[e]s neuroatypiques ou pour qui le français est la deuxième ou troisième langue)
- Transparence salariale
- Dans certaines cultures, on ne négocie pas le salaire; on veille à faire une offre équitable dès le début du processus
- Beaucoup d'immigrant(e)s acceptent un salaire initial inférieur à celui de leurs pairs d'origine canadienne, simplement en raison de leur gratitude envers l'entreprise qui les embauche
- Attention portée à l'équité plutôt qu'à l'égalité
- Exemple : flexibilité quant aux jours considérés comme des fêtes légales. Beaucoup de religions célèbrent d'autres fêtes que Pâques et Noël! Diwali et Hanoukka sont des fêtes tout aussi importantes. Certaines organisations offrent à tout leur personnel un congé supplémentaire qu'il peut utiliser quand bon lui semble.

### Initiative finale de création de solutions

#### TITRE DE LA SOLUTION : Diriger par l'exemple et la préparation : la clé d'un recrutement intersectionnel intentionnel réussi

- Diriger par l'exemple en offrant du perfectionnement à l'équipe
  - Offrir à tout le personnel – ou, au moins, aux gestionnaires responsables de l'embauche et aux superviseur(e)s – une formation obligatoire de huit semaines sur les cultures afin de développer leur capacité/compréhension.
- Rendre le processus de recrutement accessible
  - Faire plus qu'offrir des accommodements aux personnes handicapées
  - Rédiger des descriptions de poste et des offres d'emploi accessibles en y intégrant peu ou pas de jargon ou de termes difficiles à comprendre
- Distinguer l'essentiel de ce qui serait seulement un atout
  - Écrire dans les offres d'emploi seulement ce qui est essentiel pour réussir dans les postes à pourvoir
  - Beaucoup de personnes dont l'identité est intersectionnelle s'excluent elles-mêmes du processus de candidature lorsqu'elles ne répondent pas à tous les critères énoncés
- Éliminer les obstacles inutiles
  - Vérifier que la formation et l'expérience demandées correspondent vraiment à ce que le poste requiert
  - Rédiger des descriptions aussi simples que possible
- Les éléments issus du remue-méninges (à gauche) peuvent être intégrés aux fins de cette solution

### Premières étapes de mise en œuvre

- Directeurs, directrices et leaders
  - Diriger par l'exemple
  - Adopter soi-même le comportement demandé aux autres
  - Avoir un personnel compétent et sûr, du point de vue culturel, avant d'embaucher des personnes dont l'identité est intersectionnelle
  - Se préparer à poser des questions difficiles sur son organisation et son équipe actuelle
- Éviter les actions performatives!
  - Prendre de réelles mesures pour créer et entretenir une culture d'appartenance (prêcher par l'exemple)
  - Aider l'équipe à créer un milieu accueillant pour les recrues dont l'identité est intersectionnelle



# Merci pour vos solutions d'IDEA

Ensemble, nous sommes le changement!



*Création de solutions*  
Collaboratives



Rejoignez-vous  
à nous!

[ccew.ca/ideas.html](http://ccew.ca/ideas.html)

*Collaborative*  
Solution-building



# #IDEAS4GenderEquality



Solutions d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (IDEA) pour l'égalité des genres



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”