

Mise en œuvre des solutions d'IDEA



Sheila Crook

Agente de liaison du projet Solutions d'IDEA
pour l'égalité des genres
Cofondatrice de la Coalition canadienne pour
l'autonomisation des femmes (CCEW)

Suivre la communauté virtuelle des Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres et y participer

- Promotion gratuite (<https://ccew.ca/ideas/>)
- Visibilité
- Partage de ressources et apprentissage

Invitation après l'événement

- Ressources
- Enregistrements
- Rétroaction et proposition d'autres solutions d'IDEA

Le pouvoir des solutions d'IDEA

- Début de la solution d'embauche en ligne imaginée par les créateurs de solutions

Communauté virtuelle et espace pour la création collaborative de solutions

Rejoignez-vous à la communauté virtuelle des Solutions d'IDEA

Des parties prenantes de tous les secteurs d'activité

Entreprises de toutes les tailles/structures

- Micro-entreprises sociales
- PME
- Sociétés par actions

Organismes de la société civile ou sans but lucratif, fondations, etc.

- Milieu universitaire
- Associations ouvrières
- Organisations professionnelles et d'affaires

Organismes de tous les ordres gouvernementaux

- Municipaux
- Provinciaux, régionaux ou territoriaux
- Fédéraux
- Autochtones



Partenaires et parties prenantes

Rapprocher – Impliquer – Autonomiser – Réinventer

Promotion, commandite et animation

- Webinaires de formation en ligne
- Discussions virtuelles de groupe
- Consultations et groupes de réflexion
- Événements communautaires
- Causeries informelles
- Balados et vidéos YouTube

Promotion gratuite d'événements

Promotion dans les médias sociaux

Célébration des pratiques exemplaires et des partenariats

The screenshot shows the CCEW website's 'Upcoming Events' page. The header includes the CCEW logo and navigation links like 'Who We Are', 'IDEAS', 'Events', 'Gallery', 'Resources', 'Partners', and 'Contact'. Below the header, there's a purple banner with the text 'Upcoming Events' and a sub-header 'Learn more about upcoming Inclusion, Diversity, Equity and Access events. Members can login to their account and submit events.' The main content is a calendar for September 2023. The calendar shows several events: 'Intercultural...' on Tuesday, 'The New Edge...' on Thursday, 'Inclusive Lea...' on Friday, 'Equal Futures...', 'Power and Pr...', and 'Best Practices...' on Saturday, '2023 Celebr. For...' on Sunday, and 'Inclusive Lea...' on Monday. A detailed pop-up for 'Inclusive Lea...' is shown, with the following information: Start Date: 2023-09-28 02:00 PM (EDT), End Date: 2023-09-28 04:00 PM (EDT), Location: This course (Leaders Path) is delivered as part of the UN Global Compact Network Canada's support. At the bottom of the calendar, there is a button that says 'View Upcoming Events in List Format'.

<https://ccew.ca/ideas/>

Espace numérique pour la création de solutions d'IDEA

Prochaine étape : mise en œuvre des solutions d'IDEA

- Page accessible avant l'événement (fermée le 19 oct.)
- Suivi et ressources après l'événement (dès le 20 oct.)
 - Rétroaction et possibilité de poursuivre la conversation
 - Case(s) à cocher pour en savoir plus
- Invitation à la page de création de solutions
 - Compte-rendu de notre façon de travailler ensemble
 - Pourquoi votre voix compte
 - Lignes de conduite au sein de la communauté
 - Poursuivre la conversation, poser des questions, etc.

C'est formidable de vous avoir ici, Sheila ! Nous sommes très heureux que vous poursuiviez la conversation avec nous.

Bienvenue dans l'espace de travail de création de solutions collaboratives

À ce sujet **Bienvenue** Vous pouvez consulter le rapport sommaire du défi IDÉES, lire les lignes directrices communautaires, poser des questions ou entamer une conversation

Vidéo de bienvenue - Comment ça fonctionne !

#IDEAS4GenderEquality

Créer un espace courageux

Ensemble, nous créerons un espace courageux

Parce qu'il n'y a pas d'« espace sûr » -

Nous existons dans le monde réel

Nous portons tous des cicatrices et nous avons tous causé des blessures.

Dans cet espace

Nous cherchons à réduire le volume du monde extérieur.

Nous amplifions les voix qui luttent pour être entendues ailleurs.

Nous nous appelons à plus de vérité et d'amour

Nous avons le droit de commencer quelque part et de continuer à croître.

Nous avons la responsabilité d'examiner ce que nous croyons savoir.

Nous ne serons pas parfaits.

Cet espace ne sera pas parfait.

Ce ne sera pas toujours ce que nous souhaitons qu'il soit

Mais

Ce sera notre brave espace ensemble,

et

Nous y travaillerons côte à côte.

Par Micky Scottbey Jones

Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit...

Réflexions depuis l'événement. Qu'est-ce qui vous excite à l'idée d'être un concepteur de solutions ?

Photo/Vidéo Publier

LC [redacted] il y a 12 mois

Le maintien d'une carrière, d'un nouvel entrepreneur, de personnes handicapées, comment aussi ?

Aimer 1 mention J'aime Réponse

IDEAS Challenge il y a 12 mois

Merci Lise. Beaucoup de choses en déplacement !... il y a beaucoup à faire pour accroître la sensibilisation et créer des milieux de travail qui offrent aux personnes handicapées des chances égales de s'épanouir.

Aimer 2 mentions J'aime

V. Ophelia Rigault il y a 11 mois

Bonjour Lise,

Voici un manuel produit par l'Université McGill. Il s'agit de 2010, mais l'information est très applicable à votre idée et contient également beaucoup de liens et de ressources.

chrome-extension : //efaidnbmnnnibpcjpcglclefindmkaj/
https://www.mcgill.ca/epilupus/files/epilupus/Self-Employment_with_Disabilities_Handbook.pdf

La Marche des dix sous Canada travaille avec les personnes handicapées pour les aider à trouver un emploi ou à démarrer une entreprise. Vous voudrez peut-être communiquer avec eux.

MOD Canada -
Tous les services et programmes :
<https://www.marchofthimes.ca/en-ca/programs>

Site Web des Services d'emploi
<https://www.modemploymentservices.ca/>

Aimer 1 mention J'aime

[redacted] il y a 8 mois

Aujourd'hui, le 29 janvier est la Journée nationale de commémoration et d'action contre l'islamophobie. C'est une journée pour se souvenir des victimes de l'attaque de

Solution d'embauche

SBs Plateforme numérique Analytics

Dans l'espace de travail collaboratif de création de solutions, les experts utilisent leur expertise pour établir des priorités de solutions.

Des solutions centrées sur les personnes pour une formation de la main-d'œuvre plus efficace et durable et un partage d'informations accessible afin de développer des compétences inclusives, flexibles et adaptables au sein des organisations. Changer les politiques pour un recrutement plus inclusif et intentionnellement diversifié.

Mots-clés et réflexions :

- Transparent
- Reconnaître les effets de la colonialisation sur les lieux de travail
- Concepts relationnels/orientés vers les personnes
 - Formation des mentors et mentorat
 - Avantages pour les organisations
 - Leadership/dirigeants
- Impact et reconnaissance du racisme systémique
 - Reconnaître les différences culturelles lors de l'embauche
 - Audit des biais de l'IA
 - Accessibilité et hébergement
- Recrutement durable : intégration et fidélisation des personnes
 - Reconnaître l'importance de
- Politiques qui favorisent des modalités de travail hybrides inclusives
 - Cycle de pauvreté/Pauvreté des femmes
 - Langue
- But: Générez UN énoncé de solution clair.

sensibilisation 39%

"Stratégie intentionnelle de sensibilisation, de promotion et d'emba..."

lieu de travail 37%

"Élaborer des politiques et des pratiques qui garantissent des modalit..."

recrutement

"Change policies..."

Soutenus par l'analyse numérique sur la plate-forme de création de solutions, les experts utilisent leur expertise pour établir des priorités de solutions. Le processus en cinq étapes, s'engage dans un brainstorming commun à partir de diverses perspectives pour obtenir un exemple des analyses de la stratégie d'embauche inclusive centrée sur la personne.

IDEAS4GE Five-Step Solution-Building Framework

Solution-builders use this process to reimagine and co-create real solutions to achieve a Canada where all can contribute and thrive.

Créateurs de solutions : cinq étapes pour la création collaborative de solutions pour l'ACS+
Collaboration entre parties intéressées et partenaires communautaires



Solution-Builders: Five Step Collaborative GBA+ Solution-Building Process
Multi-stakeholders & Community Partners Working in Collaboration



Solution d'embauche

Collaborative 

Bienvenue dans un processus inclusif en six étapes centré sur la personne

Attirez et embauchez les Le meilleur et le plus brillant Candidat

Indépendamment de de où toi sont sur le voyage pour promouvoir diversité et pour être un compris employeur
Compris Centré sur la personne Embauche Stratégie a quelque chose pour offre. Temps est précieux, donc nous o
pratique Ressource quelques de le meilleur conseils et outils pour soutien entreprises et organisations de n'import
pour développer ou adopter plus compris embauche les pratiques.

Processus de solution d'embauche

- Étape 1 : Le voyage commence
- Étape 2 : Sensibilisation et recrutement inclusifs
- Étape 3 : Descriptions de poste inclusives et centrées sur la personne
- Étape 4 : Processus inclusif de sélection d'offres d'emploi, de candidature et d'entretien
- Étape 5 : Formation sur les préjugés et outils pour les entretiens et la sélection des candidats
- Étape 6 : Quelle est la prochaine étape

Une approche inclusive centrée sur la personne Stratégie de recrutement

Whunt Jes un Person-centrjec Hjerjeng Sojetoitjeon?

Leunrn UNbotoit The SjeX-Step P.rocess



Solution d'embauche en six étapes

Étape 1

Notre voyage commence

Comprendre comment notre histoire affecte le lieu de travail aujourd'hui – concepts, termes et définitions clés.

— Apprendre encore plus

Étape 2

Sensibilisation et recrutement inclusifs

Trouver les talents diversifiés dont vous avez besoin et développer vos talents actuels commence par regarder votre communauté et votre organisation avec un regard neuf.

— Apprendre encore plus

Étape 3

Descriptions de poste inclusives et centrées sur la personne

Un langage inclusif et axé sur le « rôle et les compétences de base pour réussir » est la clé pour embaucher des personnes qualifiées qui reflètent la riche diversité au sein de votre communauté.

— Apprendre encore plus

Étape 4

Processus inclusif de sélection d'offres d'emploi, de candidature et d'entretien

Attirez un large bassin de candidats en transférant le contenu de la description de poste centré sur la personne vers un processus inclusif d'offre d'emploi et de sélection de candidatures.

— Apprendre encore plus

Étape 5

Formation sur les préjugés et outils pour les entretiens et la sélection des candidats

Les stratégies et les outils permettant de gérer les préjugés des intervieweurs favorisent la confiance des intervieweurs et des candidats dans un processus d'embauche juste et équitable.

— Apprendre encore plus

Étape 6

Et après

Construire une communauté d'appartenance qui crée un espace d'apprentissage continu et de réussite à long terme pour tous.

— Apprendre encore plus

Format des étapes

Étape 1 Le Voyage Commence:

Compréhensionle contexte historique Concepts, termes et définitions clés

Votre solution de recrutement inclusive centrée sur la personne

Points de vue & Compréhension

Les entreprises et les organisations seront à différentes étapes de leur cheminement vers le développement d'une pratique d'embauche inclusive.

Avant de passer directement aux étapes de création d'une stratégie de recrutement inclusive centrée sur la personne, nous vous invitons à :

- Faites une pause et prenez le temps de comprendre notre histoire commune et ses implications sur notre société et notre lieu de travail aujourd'hui.
- Prenez ce dont vous avez besoin selon vos besoins – revenez aussi souvent que vous le souhaitez.
- Élargissez et actualisez les perspectives pour vous guider à travers les cinq prochaines étapes.

Remarque : Cette réflexion vous permettra également de mieux comprendre les moyens par lesquels vous pouvez renforcer vos efforts pour créer un environnement inclusif pour le succès à long terme de votre nouvelle recrue et des membres de votre équipe existante dans toute leur diversité.



Format des étapes

Obtenir Commencé!

Il n'est pas prévu que vous exploriez en profondeur toutes les ressources fournies dans cette section en même temps. Nous vous invitons à vous familiariser avec les sujets et les termes clés présentés qui résonnent le plus au début de ce travail. Lorsque vous progresserez dans les étapes restantes, vous souhaiterez revenir en arrière pour approfondir vos recherches sur des domaines d'intérêt ou des opportunités particuliers identifiés dans le cadre de votre sensibilisation communautaire et de l'élaboration de votre stratégie.

Notre histoire – Concepts clés, termes et définitions ⊖

Ce document de synthèse s'adresse aux organisations qui commencent tout juste à explorer les avantages d'être un lieu de travail inclusif ou à celles qui souhaitent impliquer davantage les membres au sein de l'organisation pour créer un espace accueillant et sûr pour la réussite des nouvelles recrues et de l'ensemble du personnel.

- Il est important de noter que les termes et acronymes utilisés dans cette ressource sont provisoires et reflètent la compréhension et la pertinence de la promotion de l'inclusion au moment de la conception de cette solution (2023).
- Respecter la façon dont les termes apparaissent, comment ils sont liés à l'identité d'un individu ou d'un groupe, et comment ils sont fluides et peuvent être utilisés différemment par différentes personnes dans différents contextes vous aidera dans votre discours quotidien et dans l'élaboration d'une stratégie d'embauche plus inclusive.

Nous espérons que le contexte historique, les définitions détaillées et les termes présentés dans la ressource de résumé historique vous seront utiles.



Explorer

— FR - Ressource récapitulative de l'impact historique et des termes clés

— FR - Impact historique et termes clés

Format des étapes

Étape 1 : Terminé

En complétant cette étape, vous avez exploré comment les préjugés passés et présents évoluent et comment les systèmes les absorbent et les perpétuent au fil du temps. Vous avez également découvert les avantages de l'adoption d'une approche ACS+ dans l'élaboration de votre stratégie d'embauche inclusive centrée sur la personne. En reconnaissant les injustices du passé, nous pouvons honorer le meilleur de notre nation et travailler ensemble à la création d'une société plus équitable et d'un avenir meilleur pour tous.

Prenez ce dont vous avez besoin – quand vous en avez besoin – revenez souvent !

Ressources/Liens :

Consultez la liste détaillée de toutes les ressources et citations utilisées dans le développement de cette étape sur la [page Citations de ressources](#).



SUIVANT ...

Sélectionnez l'étape

Sélectionnez l'étape

Étape 1 : Le voyage commence

Étape 2 : Sensibilisation et recrutement inclusifs

Étape 3 : Descriptions de poste inclusives et centrées sur la personne

Nos créateurs de solutions



Arzoo Zaheer



Chantal Fraser



Colleen Babiuk-Ilkiw



Lise Couturier



Kathryn Munn



Marie-Chantal Hamel



Mina Di Domenico



Sarah Cunningham



Shahina Suleman

Nos partenaires pilotes

Spécial Merci à notre Pilote Les partenaires

Nous apprécions profondément l'examen approfondi et les tests diligents de la solution de recrutement bêta fournie par nos partenaires pilotes.

- Leur enthousiasme et leur passion pour les avantages potentiels et l'utilisation de cette ressource par des entreprises et des organisations de toutes tailles et à différentes étapes de leur parcours étaient retentissants.

Colleen Babiuk-Ilkiw,

Membre BPW

Nancy Fischer

Membre du conseil communautaire

Rob Flindall

Professeur d'école secondaire

Chantal Fraser

Partenaire d'opinion – Empowered Path Inc.

Tina Jordanie

Directeur des ressources humaines



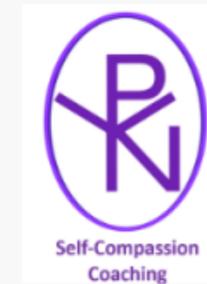
Kate Morin

Coordonnateur du financement des entreprises

Sandra Robinson

Gestionnaire, Services à l'enfance | Services sociaux – Ville de Peterborough

Pamela Van Nest



Reem Ali

Conseiller DEI – Ville de Peterborough

Le IDÉES4GE Équipe

Est reconnaissant d'avoir l'opportunité de travailler avec ces visionnaires dévoués déterminés à mettre IDEAS4GE en action.



Salle Doris



Julianah Adediji



Karin Corgerat



Ophélie Rigault



Sheila Crook
(elle/elle/la sienne)

Un merci spécial aux créateurs de solutions, aux praticiens DEI et RH, aux conseillers académiques, aux entrepreneurs et aux défenseurs de la communauté pour leurs précieux commentaires pendant la phase de test bêta de la solution.

Notre démarche de création de solutions se poursuit

Création de solutions Collaboratives



Collaborative Solution-building



- Merci d'avoir soumis vos solutions d'IDEA aujourd'hui!
- Nous avons hâte de vous revoir :
 - Page accessible avant l'événement
 - Communauté virtuelle des Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres
 - Espace pour la création de solutions
- Mise en œuvre des solutions d'IDEA
- Nous avons hâte de voir ce que nous allons créer ensemble