



Défi 50 – 30 : Boîte à outils « Ce qui fonctionne »

October 18, 2023



Voici l'équipe

Avec vous aujourd'hui sont les membres de l'équipe de KPMG ayant collaboré avec ISED pour développer la Boîte à outils – Ce qui fonctionne pour le Défi 50 – 30.



Silvia Gonzalez-Zamora

Associée, Transformation RH et conduite du changement, et leader nationale en équité et en inclusion



Oriana Vaccarino

Directrice principale, Responsable nationale de l'équité, de l'inclusion et de la méthodologie



Eesha Patel

Consultante principale, Transformation RH et conduite du changement, équipe projet Défi 50 – 30



Nathalie Dupuis

Directrice, Transformation RH et conduite du changement, équipe projet Défi 50 – 30



Nosra Reguig

Consultante, Transformation RH et conduite du changement, équipe projet Défi 50 – 30



Le parcours canadien

Des organisations à travers le Canada œuvrent à faire progresser la diversité, l'équité et l'inclusion, et accroître le soutien aux groupes prioritaires partout dans le pays. Cependant, il reste encore beaucoup de travail à faire.

Nouveaux sièges de CA occupés par des femmes

dans les sociétés cotées à la Bourse de Toronto (TSX) en 2021. Seules 15,7 % des sociétés cotées à la TSX ont des conseils d'administration exclusivement masculins. (Osler)



Coalition des Leaders de l'innovation contre le racisme

Plusieurs piliers pour soutenir les groupes prioritaires, y compris **Communauté et Leadership**, qui se concentre sur le renforcement des communautés BIPOC par le biais de programmes et de ressources.



Environ 500 signataires

ont signé l'engagement de BlackNorth pour témoigner de leur volonté de lutter contre le racisme systémique en favorisant la diversité de leur main-d'œuvre et en élevant les leaders noirs.

645,000

Canadien.ne.s vivant avec un handicap qui ont le potentiel de travailler ont été écarté.e.s du marché du travail. (Statistique Canada)

Seuls 0,4 % des postes d'administration et de cadres supérieurs sont occupés par des personnes autochtones

au sein d'organisations régies par la Loi canadienne sur les sociétés par actions (CBCA). (Gouvernement du Canada)

Seules 59%

des organisations communiquent à leurs employé.e.s des messages forts sur l'importance de l'inclusion des LGBTQ2+ sur le lieu de travail. (Fierté au Travail)



6,8%

des sièges de CA des entreprises régies par la CBCA sont occupés par des groupes en quête d'équité. (Osler)



Introduction au Défi 50 – 30

Le Défi 50 – 30 est une initiative menée de concert par le gouvernement du Canada, des entreprises et des organismes de promotion de la diversité. L'objectif du programme est de mettre les organisations canadiennes au défi d'accroître la représentation et l'inclusion de groupes divers sur leur lieu de travail, tout en soulignant les avantages de donner à tous les Canadiens une place à la table.

Le Défi 50 – 30 demande aux organisations d'aspirer à deux objectifs :



La parité des genres (50 % de femmes et/ou de personnes non binaires) au sein du ou des conseils d'administration canadiens et/ou des équipes de la haute direction.



La représentation significative ("30 %") de membres issus des autres groupes en quête d'équité au sein des conseils d'administration et/ou des équipes de la haute direction.

Les groupes en quête d'équité sont définis comme suit : Les personnes s'identifiant comme des personnes racisées, noires et/ou de couleur ("minorités visibles"), des personnes vivant avec un handicap (y compris celles qui ont un handicap invisible ou épisodique), des personnes LGBTQ2S+ et des membres de la diversité sexuelle et de genre, ainsi que des Autochtones, ce qui inclut les membres des Premières Nations, les Métis et les Inuits, qui font partie des peuples fondateurs du Canada et qui sont sous-représentés dans les postes d'influence économique et de leadership.



À qui s'adresse cette Boîte à outils ? Who is this Toolkit for?

Que vous soyez dirigeant.e d'une entreprise, propriétaire d'une petite entreprise, gestionnaire d'un organisme sans but lucratif ou employé.e à temps partiel, vous pouvez utiliser la Boîte à outils – Ce qui fonctionne.



Le Défi 50 – 30 s'adresse à l'ensemble du Canada et la Boîte à outils – Ce qui fonctionne s'adresse à tous/toutes les canadien.ne.s.



La Boîte à outils – Ce qui fonctionne a été conçue pour vous soutenir dans vos efforts pour lancer la conversation, créer des espaces inclusifs et collaboratifs, trouver les meilleurs talents du pays et défendre l'équité.



Ensemble, bâtissons un Canada qui valorise et utilise le pouvoir de notre diversité où chaque personne bénéficie du sentiment d'appartenance.



The 50 – 30 Challenge is for all of Canada, and the What Works Toolkit is for all Canadians.



The What Works Toolkit has been designed to support you in your efforts to start the conversation, build inclusive, collaborative spaces, source the country's best talent, and champion equity within your workplace.



Together, let's build a Canada that harnesses the power of our diversity and where every person belongs.



Processus de développement de la Boîte à outils

La Boîte à outils – Ce qui fonctionne a été conçue de décembre 2021 à juin 2022. Le contenu de chacune des Boîte à outils a été élaboré à partir de diverses formes de collectes de données et d'informations.

Ateliers communautaires

Alimentés par l'expérience vécue

1



3

Recherche sur les pratiques exemplaires

Fondée sur des pratiques et des données probantes

2

Entrevues avec les parties prenantes

Inspirées par des perspectives réelles et de la créativité



Ateliers communautaires

- Ateliers réalisés avec des participant.e.s anglophones et francophones
- Collecte d'informations selon les besoins des groupes prioritaires, les besoins d'outils de la part des organisations canadiennes et les retours sur les étapes initiales de la Boîte à outils



Entrevues avec les parties prenantes

- Entrevues individuelles menées avec des organisations sélectionnées et des spécialistes canadien.ne.s en la matière
- Mieux comprendre les besoins et réalités spécifiques de Canadien.ne.s et des organisations canadiennes



Recherche sur les pratiques exemplaires

- Recherches primaires et secondaires approfondies menées pour s'assurer que les outils sont fondés sur des preuves et des faits
- Mieux comprendre la complexité du parcours de l'équité, de la diversité et de l'inclusion



Présentation de la Boîte à outils – Ce qui fonctionne!

Nous sommes fiers de partager cette Boîte à outils, qui, nous en sommes convaincus, appuiera les organisations canadiennes de toutes tailles à atteindre l'objectif du Défi 50 – 30.

Lancer la conversation

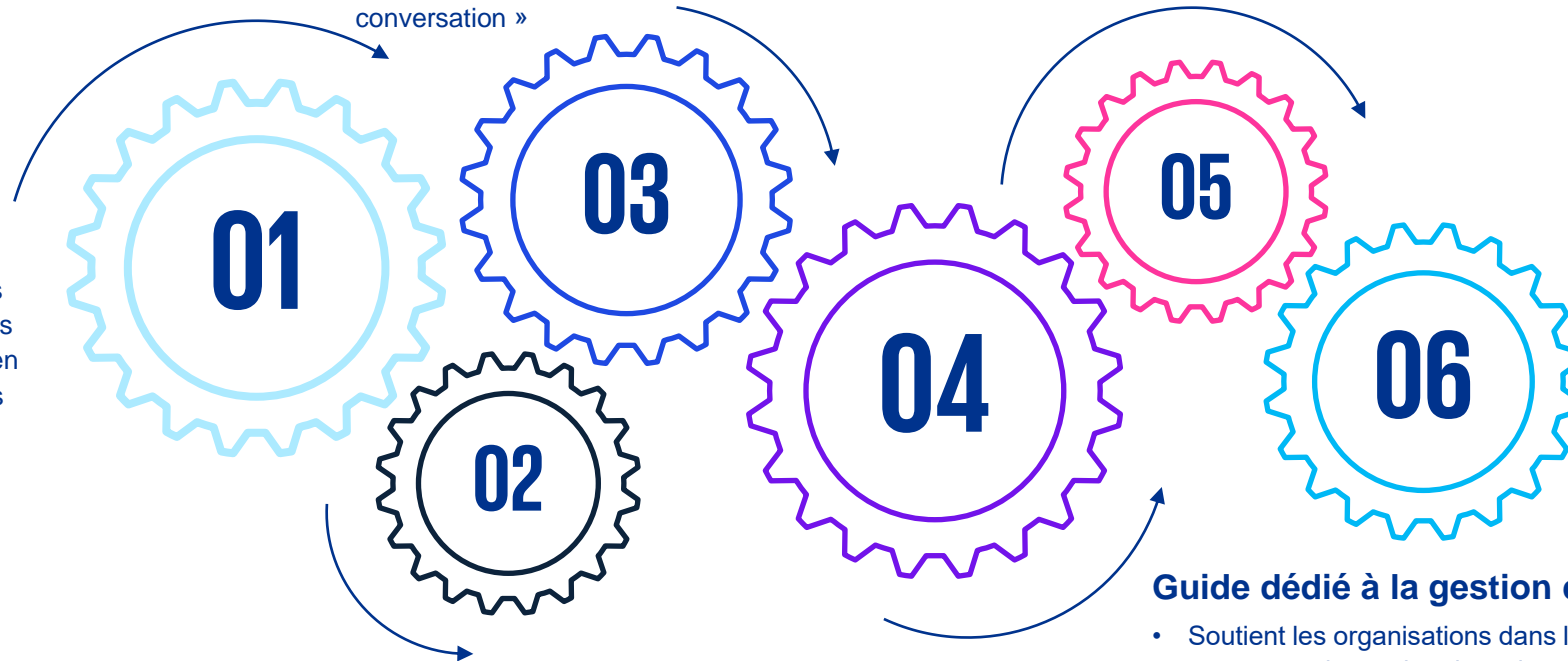
- Fournit aux dirigeants un cadre leur permettant de comprendre où, quand et comment entamer la conversation, et ce que signifie « entamer la conversation »

Guide du conseil d'administration et du dirigeants

- Soutient les dirigeants et les membres de CA dans l'adoption de comportements inclusifs, la création d'espaces ouverts et la promotion de sentiment d'appartenance au sein de leur organisation

Planifier son cheminement vers 50 – 30

- Permet aux organisations de sélectionner différentes thématiques de la grille, en fonction des forces et des opportunités qu'elles souhaitent aborder, pour être redirigées vers différentes parties de la Boîte à outils



Guide pour soutenir le changement organisationnel

- Centré sur l'adaptation des systèmes et des structures en place afin d'être plus inclusif, de favoriser l'accès aux opportunités et de soutenir le changement culturel
- Examine les possibilités du point de vue des politiques et des pratiques

10 actions à entreprendre

- Propose aux individus 10 actions à entreprendre pour réaliser l'objectif du Défi 50 – 30
- Explore trois sections : apprendre et réfléchir, entamer la conversation et faire la différence

Guide dédié à la gestion de talents

- Soutient les organisations dans l'adaptation de leurs processus de gestion des talents afin qu'ils soient plus inclusifs et équitables
- Permet d'approfondir plusieurs processus de gestion des talents afin d'attirer, de recruter et de retenir les talents et de constituer un vivier de dirigeants diversifiés



***« La diversité est un jardin. Elle doit être
cultivée au fil du temps et chaque
plante a besoin d'une attention
particulière pour s'épanouir et grandir. »***

- Participant à un atelier communautaire

