



# #IDEAS4GenderEquality

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

Inclusion, Diversity, Equity & Access Solutions (IDEAS)



Women and Gender  
Equality Canada

Femmes et Égalité  
des genres Canada



3<sup>e</sup> événement de la communauté des  
Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres  
Montréal (Québec), le 18 octobre 2023

**Défi d'innovation Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres :  
mise en œuvre des solutions d'IDEA**

Sujets abordés et résumé

# Discussion pour la création de solutions

## Numéros et sujets attribués aux tables

Sujets de discussion relatifs à l'IDEA

- Tables anglophones : 4 et 8
- Tables bilingues : 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17 et 19
- Tables francophones : 2, 6, 10, 12, 14, 16, 18 et 20

## Principaux sujets de discussion aux tables (en personne)

**INCLUSION** (animatrices des tables 1, 2, 3, 4, 5 : Anik S./Pascale A./Veronique M./Nadine E./Cecile K., Cheryl G.)

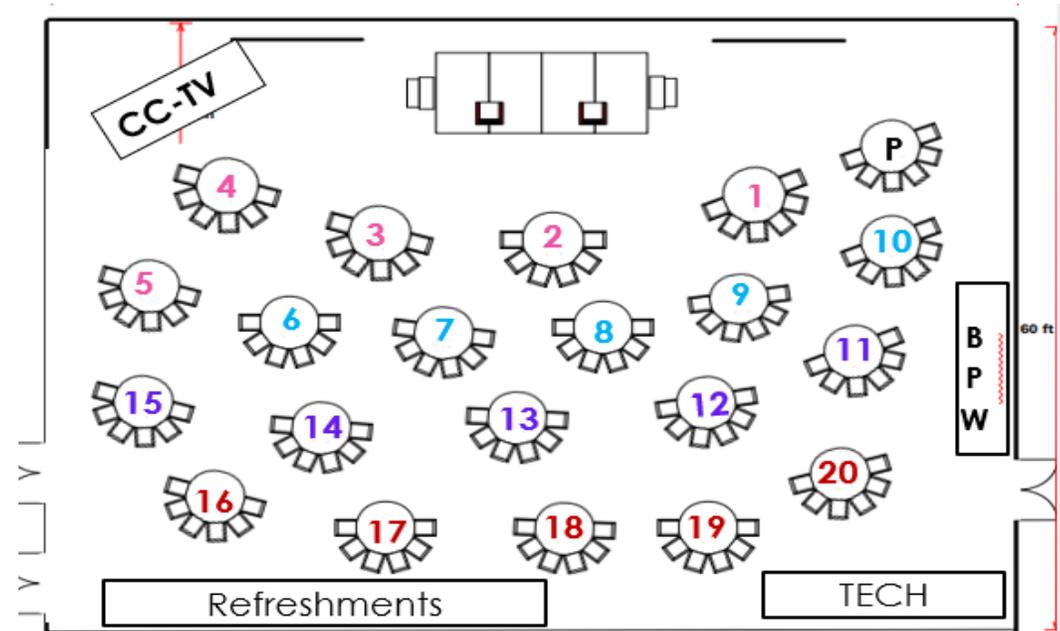
**DIVERSITÉ** (animatrices des tables 6, 7, 8, 9, 10 : Mylene d./ Marie-Claude/ Marcel S./ Shanul K./ Nada K./Phygelle O./ Gabrielle S.)

**ÉQUITÉ** (animatrices des tables 11, 12, 13, 14, 15 : Chan T./ Coves L./ Nabila G )

**ACCESSIBILITÉ** (animatrices des tables 16, 17, 18, 19, 20 : Gabrielle L./Rafael P./Genevieve D./Rose-Andree H./Nahomie J)

**Animatrices des salles virtuelles Zoom** : attribution des groupes à déterminer

Toby T., Erin J., Debrah D.- Virtual Host (Erin Jex)



**Remarque** : Le jour de l'événement, on a adapté l'affectation des animateurs et animatrices, les sujets et divers besoins linguistiques aux exigences des participant(e)s.

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



Défi 50-30 : votre avantage, la diversité

## 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

# Sujets de sous-titres pour les groupes de discussion assignés à IDEEA

## Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres : sujets inspirant la création de solutions novatrices



### 1. Inclusion

#### Comportement de la direction : montrer la voie

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

#### Pratiques d'autonomisation individuelle

- Inspirer et favoriser la réussite individuelle en cours de carrière (accueil et intégration, mentorat, parrainage et accompagnement de carrière)

#### Communauté sûre et culture de la confiance

- Responsabilité partagée pour la création d'un milieu sûr et respectueux pour tous

#### Sentiment d'appartenance et authenticité

- Valoriser le sentiment d'appartenance et permettre à chaque personne d'être elle-même au travail et dans son quotidien

### 2. Diversité

#### 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

#### Soutien en équipe – respect et célébration

- Fort sentiment de soutien dans les équipes et entre elles pour célébrer et respecter les différences et les similitudes

#### Motivation et incidence

- Personnes motivées à avoir une incidence positive en donnant accès aux ressources et en s'attaquant aux mythes et aux préjugés

#### Collecte de données et prise de décisions basées sur celles-ci

- Utilisation d'un protocole de collecte de données, basé sur la diversité et visant à protéger la vie privée et à ne faire aucun mal, pour établir et appuyer des objectifs de diversité

#### Mobilisation du personnel

- Recherche de mécanismes assurant une diversité d'expériences et de points de vue pour contribuer à des solutions efficaces et à une culture d'amélioration continue

### 3. Équité

#### Politiques et processus de soutien

- Promouvoir les comportements respectueux en milieu de travail et s'attaquer à toute conduite inappropriée

#### Disponibilité de la direction

- Moyens officiels et officieux de discuter ouvertement avec le personnel

#### Outils et ressources d'avancement

- Outils individuels, formation professionnelle et programmes de maîtrise de l'EDI donnant à tout le personnel des possibilités d'avancement dans l'organisation

#### Structures et systèmes réducteurs de préjugés et d'obstacles

- Mise en place d'infrastructures visant à écarter les obstacles qui empêchent la pleine participation et l'égalité d'avancement du personnel

#### Modalités et possibilités de travail flexibles

- Reconnaissance des expériences de vie, responsabilités et possibilités particulières pour la création de modalités de travail flexibles communiquées ouvertement à tous

### 4. Accessibilité

#### Conception des emplois et des espaces de travail

- Mise en place de mécanismes d'adaptation ou de conception d'emplois et d'espaces de travail sans obstacles

#### Accessibilité des connaissances et de leur partage

- Connaissances partagées ouvertement d'une manière accessible à tous

#### Mentorat, parrainage et accompagnement de carrière sans obstacles

- Égalité d'accès aux initiatives d'avancement de l'organisation pour tout le personnel

#### Responsabilité individuelle

- Engagement démontré à donner l'exemple d'un comportement équitable et inclusif à tous les niveaux de l'organisation

#### Formation et perfectionnement

- Possibilités de perfectionnement des compétences accessibles et offertes à tout le personnel

# Le défi commencera par une **activité individuelle**

## GROUP 1 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..

### DIRECTIONS (INDIVIDUAL WORK)

.AVANT LE TRAVAIL D'ÉQUIPE, PRENEZ UN MOMENT POUR RÉFLÉCHIR INDIVIDUELLEMENT. LISEZ LES POSSIBILITÉS ET LES DESCRIPTIONS CI-CONTRE.

1. RÉFLÉCHISSEZ AUX SUJETS QUE VOUS AIMERIEZ QUE L'ÉQUIPE ABORDE. IL PEUT S'AGIR DE SUJETS QUI VOUS INTÉRESSENT OU QUI POURRAIENT DÉCLENCHER UNE DISCUSSION INTÉRESSANTE SELON VOUS.

2. SÉLECTIONNEZ LES DEUX SUJETS QUE VOUS SOUHAITEZ EXPLORER ET PLACEZ UN POINT DANS LA COLONNE DE DROITE.

3. EN ÉQUIPE, TROUVEZ RAPIDEMENT UN CONSENSUS SUR LE SUJET À EXPLORER, PUIS PASSEZ À L'EXERCICE DE CRÉATION DE SOLUTIONS

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



Quels sont votre sujet principal (IDEA) et votre sous-sujet?

**Sujet principal (IDEA) :**

**Sous-sujet :**



## 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.*



3+ ?

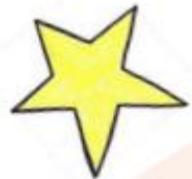


Compréhension commune

## Réfléchissez à des solutions...

puis écrivez ici votre solution innovante, qu'elle soit structurelle ou systémique.

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



X

## Mythes/préjugés préconscients?

Cochez les mythes/préjugés liés à votre sujet :

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

*Entrez ici d'autres mythes/préjugés que l'équipe a identifiés.*

Autres :



## Mise en œuvre des solutions d'IDEA pour l'égalité des genres

Joignez-vous à l'équipe de création collaborative de solutions en ligne





# SUJETS ABORDÉS PAR LES GROUPES SUR PLACE – 18 octobre

INCLUSION

## POSSIBILITÉS

**Table 1**  
Sentiment  
d'appartenance  
et authenticité

- Permettre aux gens de définir un problème en racontant une histoire – tous peuvent raconter une histoire (sans devenir le visage d'une cause) – aide à résoudre le problème du manque de connaissance et à promouvoir l'importance de l'inclusion
- Besoin d'avoir accès aux établissements et aux centres pour obtenir des conseils afin de gérer efficacement les conflits en milieu de travail
- Prôner une approche d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans la formation collégiale ou universitaire des spécialistes en ressources humaines (RH) afin d'y sensibiliser les personnes qui exerceront dans ce domaine
- Rédiger des questions qu'un candidat ou une candidate pourrait poser en entrevue pour jauger l'approche d'une organisation en matière d'EDI
- Créer des politiques permettant, plus délibérément, de servir une diversité de personnes, de proposer un salaire avec transparence lors du processus d'embauche, d'offrir des promotions de carrière objectives plutôt que subjectives et d'encourager le mentorat entre pairs
- Introduire des facteurs quantifiables à des fins de responsabilisation

## Mythes et préjugés préconscients

- Le fossé entre les genres découle de nos choix
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon

INCLUSION

**Table 2**  
Sentiment  
d'appartenance  
et authenticité

- Fournir des outils et de la formation pour devenir de meilleurs alliés et avoir plus conscience des autres, des communautés hétérogènes, des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) ou de divers genres, des nouveaux arrivants et des travailleurs temporaires ou migrants – sortir des sentiers battus et de notre réseau traditionnel
- Remettre en question la mentalité de « l'adaptation parfaite » et le fait d'être « dans le ton », qui n'encouragent généralement personne à être véritablement soi-même
- Investir dans le mentorat ou l'accompagnement non universel afin de répondre aux besoins particuliers de chaque personne
- Petit à petit, bâtir une culture où la confiance règne :
  - Créer un espace psychologique sûr qui permet d'apprendre
  - Contribuer au sentiment d'appartenance par la reconnaissance et la célébration
  - Transformer les erreurs en idées d'amélioration pour établir le respect
- Utiliser des données statistiques et anecdotiques pour apporter des changements systémiques

- 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 ou de changer les femmes
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon
- La diversité transgresse la méritocratie

INCLUSION

**Table 3**  
Communauté  
sûre et culture  
de la confiance

- Les organisations peuvent définir les problèmes en écoutant les gens se raconter, puis monter un dossier solide menant à des actions concrètes qui favorisent l'inclusion
- Utiliser des données qualitatives et quantitatives à des fins de responsabilisation
- Créer des politiques et des processus pour vraiment passer à l'action, au lieu de seulement parler

- Il suffit de réparer ou de changer les femmes
- La diversité transgresse la méritocratie



# SUJETS ABORDÉS PAR LES GROUPES VIRTUELS – 18 octobre

## POSSIBILITÉS

## Notes du groupe et solutions issues du remue-méninges

## Mythes et préjugés préconscients

INCLUSION

**Groupe 1 (francophone)**  
Comportement de la direction

- Sensibiliser et former le personnel afin de promouvoir et de communiquer les mesures d'inclusion mises en place et leur raison d'être
- Laisser de la place aux personnes qui ont peut-être de la difficulté à comprendre en quoi l'inclusion s'harmonise aux valeurs de l'entreprise, de l'organisation ou du personnel
  - Chaque personne a sa place et a accès à des possibilités de développement pour apporter sa contribution
  - L'accessibilité concerne plus que l'espace physique (p. ex. langue, culture, facteurs socioéconomiques, etc.)
- Favoriser l'appropriation afin que chaque personne se sente responsable de contribuer à la création d'un espace inclusif pour tout le monde
- La communication est la clé : chaque personne s'attend à recevoir la formation et les outils nécessaires, fait connaître ses besoins en formation et exprime ses préoccupations pour favoriser la réussite et soutenir une organisation inclusive

- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens
- Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon

INCLUSION

**Groupe 2 (anglophone)**  
Communauté sûre et culture de la confiance

- Les moyens d'expression et le respect sont importants
- Promotion de la diversité culturelle
  - Comment s'assurer que les perspectives sur les perceptions culturelles changent pour devenir plus inclusives (p. ex. la façon dont le langage corporel peut être perçu différemment d'une culture à une autre)
- Communication
- Trouver un terrain d'entente – comment s'assurer que toutes les perspectives sont incluses et arriver à une compréhension commune ou s'accorder pour travailler
- Examiner ce qui est différent (pas nécessairement mauvais), ce qui manque ou ce que l'on devrait ajouter
- Faire plus que seulement cocher la case « Diversité » : déterminer ce que l'inclusivité signifie et ajouter de la sensibilisation et de la sécurité culturelle dans les collectivités et les milieux de travail
- Transformation de la culture afin d'obtenir un lieu où l'on écoute
  - Mentalité progressiste visant l'adoption de pratiques inclusives et transformatrices sur le plan culturel (impossible d'apporter un changement systémique externe sans un changement interne)

- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon



# SUJETS ABORDÉS PAR LES GROUPES SUR PLACE – 18 octobre

## DIVERSITÉ

### POSSIBILITÉS

#### Table 6 Soutien en équipe : respect et célébration

### Notes du groupe et solutions issues du remue-méninges

- Des modèles de rôles diversifiés et leur représentation à tous les échelons démontrent une valorisation de la diversité au sein d'une organisation
- Les entreprises doivent parler de la nécessité de la diversité et y intéresser tous les genres de l'intersectionnalité, y compris les hommes
- Encourager la communication ouverte et franche, mais sensible, développer l'humilité, aller vers les gens tels qu'ils sont, réagir à ce que l'on entend
- S'éduquer et se demander ce que l'on sait ou ce que l'on tient pour acquis
- Utiliser des critères de recrutement inclusifs et promouvoir les conditions de travail flexibles, la formation, le partage d'emploi, etc.
- Veiller à ce que la diversité soit prise en compte lors du recrutement et diffuser les occasions d'emploi dans diverses communautés ciblées
- Revoir les politiques et mettre en œuvre des mesures qui permettent de trouver les groupes sous-représentés (p. ex. sondages sur le recrutement)

### Mythes et préjugés préconscients

- 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 ou de changer les femmes
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon
- La diversité transgresse la méritocratie

## DIVERSITÉ

#### Table 7 Mobilisation du personnel

- Sensibiliser les cadres supérieur(e)s aux préjugés, dès l'université ou le collège
- Faire participer les membres de l'équipe au processus décisionnel
  - Comités d'employé(e)s – présentations à la haute direction
  - Café-rencontre permettant à la haute direction de faire l'expérience de l'endroit où les gens vivent
  - Boîtes à suggestions
- Faire participer le Conseil et les Opérations aux politiques, programmes et pratiques de diversité, qui ne sont pas seulement la responsabilité des RH
- Faire un suivi continu sur la progression et l'effet des décisions qui touchent la diversité au sein de l'organisation

- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens
- Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon (à vérifier pendant cette discussion)

## DIVERSITÉ

#### Table 8 Recrutement intersectionnel intentionnel

- La direction doit donner l'exemple de l'intersectionnalité et favoriser l'équilibre travail-vie privée pour les hommes, les femmes et tous les genres
- Appliquer le recrutement intersectionnel intentionnel en externe de même que dans la promotion et le plaidoyer internes
- S'assurer que les objectifs de formation sur les préjugés, de mentorat, d'alliance inclusive, de plaidoyer et d'EDI sont mesurés, suivis et intégrés dans tout le processus de recrutement et le cycle de carrière
- Tout le monde y prend part, pas seulement les RH ou la haute direction
- Conseil de l'EDI, établissement d'objectifs, indicateurs de rendement clés pour suivre les progrès de la représentation diversifiée; les Opérations et tous les échelons de l'organisation ont la responsabilité d'améliorer l'EDI
- Termes inclusifs dans les descriptions de postes et les avis de postes vacants (éviter il/elle; utiliser des termes non genrés); publication des avis non seulement sur LinkedIn (centre communautaire, Dress for Success, etc.)
- Rendre les entrevues accessibles aux personnes neuroatypiques, à mobilité réduite, ayant un handicap auditif ou visuel, etc.
- Entrevue menée par un panel ou un groupe, et non par une seule personne

- 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 ou de changer les femmes
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon
- La diversité transgresse la méritocratie

- \* Expérience et études non canadiennes moins valorisées
- \* Études plus valorisées que l'expérience, même lorsqu'on démontre ses habiletés/aptitudes
- \* Préjugés basés sur l'âge

(\* ) Autres mythes ou préjugés ajoutés par les groupes



# SUJETS ABORDÉS PAR LES GROUPES SUR PLACE – 18 octobre

## POSSIBILITÉS

## Notes du groupe et solutions issues du remue-méninges

## Mythes et préjugés préconscients

ÉQUITÉ

**Table 12**  
Structures et systèmes réducteurs de préjugés et d'obstacles

- Mentorat inversé pour les personnes occupant un poste de direction
- Organiser des tête-à-tête entre les personnes qui font face à des obstacles/préjugés/préjudices afin de les sensibiliser, de rendre leur réalité visible et d'influer sur la prise de décisions
- Transmettre l'information à toute l'organisation et aux équipes afin que l'on puisse mettre en œuvre des solutions intéressantes et les comprendre
- Trouver des personnes déterminées, passionnées et mobilisées pour en faire des mentors
- Élaborer un plan d'action inclusif pour assurer une représentation de la diversité (p. ex. PANDC, gouvernement, groupes culturels, tous les genres, femmes, 2ELGBTQAI+, personnes handicapées)
- Ajouter des pratiques d'IDEA à l'évaluation du rendement de l'équipe de direction
- Inclure des outils de mesure pour guider les progrès en EDI

- Le fossé entre les genres découle de nos choix
- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens
- Il suffit de réparer ou de changer les femmes
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon
- Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne
- La diversité transgresse la méritocratie

ÉQUITÉ

**Table 13**  
Outils et ressources d'avancement

- La communication et le respect sont des facteurs clés; nous devons être vulnérables et prêt(e)s à écouter les autres et à apprendre des autres
- Outils et témoignages apportent de la visibilité à diverses expériences
- Comprendre les problèmes avant d'élaborer des solutions
- Besoin de faire comprendre comment l'équité peut amener les membres d'une équipe à montrer leur moi authentique
  - Besoin d'un espace sûr et équitable pour favoriser les échanges entre esprits ouverts
  - Besoin de comprendre les défis pour agir de façon proactive et créer des politiques et des pratiques équitables

- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon (à vérifier pendant cette discussion)

ÉQUITÉ

**Table 14**  
Structures et systèmes réducteurs de préjugés et d'obstacles

- Utiliser une grille de sélection et former les personnes qui recrutent; anonymiser les CV aux fins de tri et d'analyse pour créer une approche équitable et cohérente
- Diversifier les voies de communication pour élargir le bassin d'embauche et s'associer avec les organisations pour atteindre les personnes sous-représentées
- Enrichir et diversifier le comité de sélection
- Avoir un plan général, mesurer les progrès par rapport à celui-ci et surveiller l'effet des corrections et des changements qui y sont apportés
- Collecte responsable de données et rapports sur l'équité
- Normes culturelles sociétales à changer

- Le fossé entre les genres découle de nos choix
- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon
- La diversité transgresse la méritocratie

ACCESSIBILITÉ

**Table 19**  
Mentorat, parrainage et accompagnement de carrière sans obstacles

- Rendre le mentorat, le parrainage, l'accompagnement de carrière et le perfectionnement professionnel accessibles à tout le monde
- Inclure le mentorat inversé de la direction dans le plan de formation et de perfectionnement de l'organisation et exiger que le mentorat et l'accompagnement de carrière accessibles soient obligatoires pour tout le personnel
- Assurer un budget de formation et de perfectionnement de 1 % du total des salaires
- Démythifier le rôle des femmes dans le leadership
- Développer l'empathie et la compréhension des personnes sans handicap grâce à la réalité virtuelle et à l'expérimentation des défis quotidiens d'une personne handicapée
- Remettre les préjugés en question et accroître la conscience de l'accessibilité dans les écoles (dès un jeune âge), les entreprises, le gouvernement et les organisations

- Le fossé entre les genres découle de nos choix

# INCLUSION – THÈMES DES SOLUTIONS DES GROUPES

## POSSIBILITÉS

INCLUSION

**Table 1**  
Sentiment  
d'appartenance et  
authenticité

**Table 2**  
Sentiment  
d'appartenance et  
authenticité

**Table 3**  
Communauté sûre  
et culture de la  
confiance

**Groupe virtuel 1**  
Comportement de  
la direction

**Groupe virtuel 2**  
Communauté sûre  
et culture de la  
confiance

## Mythes et préjugés préconscients

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



## Thèmes pour la création de solutions

### 1. Outils et ressources d'éducation ([stratégie d'embauche axée sur les Solutions d'IDEA](#) et [boîte à outils « Ce qui fonctionne »](#))

La direction, les RH et les personnes qui exercent l'EDI jouent un rôle crucial dans la promotion de l'inclusion et la prise de conscience des avantages que l'on tire à créer des **communautés d'appartenance sûres** où les membres d'une équipe, dans toute leur diversité, peuvent réussir et montrer leur **moi authentique**.

En créant une **culture de confiance sûre** par des actions concrètes qui montrent un engagement éloquent à valoriser la diversité (et non seulement à cocher cette case), on stimule la propriété partagée à tous les échelons de l'organisation et on favorise le recrutement inclusif, le maintien de l'effectif, ainsi que des occasions de croissance et de perfectionnement pour tout le personnel, nouveau ou existant. *(Les avantages de la sensibilisation et de l'inclusion intersectionnelles sont renforcés tout au long de la démarche Solutions d'IDEA, de l'étape 1 à l'étape 6 [création d'une communauté d'appartenance] de la [stratégie d'embauche inclusive des Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres.](#))*

### 2. Recrutement et maintien de l'effectif inclusifs, intersectionnels et intentionnels

Tous les groupes qui ont discuté de l'inclusion, en personne ou de manière virtuelle, ont parlé de stratégies détaillées de recrutement et de maintien de l'effectif intersectionnels pour développer la capacité de leadership. Ils ont notamment exploré la sensibilisation à l'intersectionnalité et la formation sur les préjugés afin que le recrutement, les descriptions de postes, les entrevues et les avis de postes vacants soient inclusifs, réduisent les obstacles et favorisent une vaste accessibilité en passant par le vocabulaire, des facteurs ruraux, technologiques et socioéconomiques, des approches communautaires et une sélection équitable des candidat(e)s. *(On a revu la [Stratégie d'embauche inclusive centrée sur la personne – lancée à la fin de l'événement du 18 octobre – ainsi que le plan de durabilité des Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres pour s'assurer que les éléments recommandés s'y trouvent.](#))*

- Renforcer divers partenariats communautaires afin d'intégrer un contenu éducatif inclusif dans un vaste éventail de plans de formation des dirigeant(e)s, par exemple dans le domaine des affaires, des RH, de l'EDI et de la gouvernance pour les praticien(ne)s, les organismes communautaires et la fonction publique
- Communiquer les stratégies de recrutement et de maintien de l'effectif intersectionnels que propose la stratégie d'embauche inclusive des Solutions d'IDEA à un grand nombre d'universités, de collèges, d'associations de RH, d'organismes de tous les ordres de gouvernement et d'organismes communautaires
- Recommander d'intégrer des questions d'IDEA ou d'EDI dans le processus de préparation d'entrevue des candidat(e)s et des équipes d'entrevue, qui doivent être prêtes à recevoir des questions d'EDI et voir celles-ci comme un indicateur positif de l'ouverture des candidat(e)s et de leur volonté de contribuer à une culture organisationnelle inclusive

### 3. Création de politiques et de pratiques inclusives ([voir les solutions et le plan de durabilité](#))

Tendre la main et créer des partenariats de collaboration multilatéraux visant l'échange de pratiques exemplaires et l'élaboration de politiques dans tous les secteurs afin de développer la capacité et de faire progresser les actions et comportements inclusifs et efficaces dans les milieux de travail, le marché et les collectivités de tout le Canada

- Vérifier la présence de mécanismes faisant contribuer diverses perspectives et expériences à l'élaboration de politiques, de pratiques et de changements systémiques internes inclusifs

### 4. Utilisation de données statistiques ([voir les solutions et le plan de durabilité](#))

Recueillir délibérément des données quantitatives et qualitatives soutenant la prise de décisions relatives à l'IDEA

- Les histoires racontées et les données de référence sûres recueillies sans porter préjudice guideront le recrutement et le maintien de l'effectif intersectionnels intentionnels et aideront à préserver les communautés d'appartenance qui inspirent la confiance.

# DIVERSITÉ – THÈMES DES SOLUTIONS DES GROUPES

## POSSIBILITÉS

DIVERSITÉ

**Table 6**  
Soutien en équipe,  
respect et  
célébration

**Table 7**  
Mobilisation du  
personnel

**Table 8**  
Recrutement  
intersectionnel  
intentionnel

## Mythes et préjugés préconscients

- Le fossé entre les genres découle de nos choix X 2
- Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens X 3
- Il suffit de réparer ou de changer les femmes X 2
- L'égalité s'obtient en traitant tout le monde de la même façon X 3
- Se concentrer sur les grandes entreprises changera la donne X 3
- La diversité transgresse la méritocratie X 2
- \* Expérience et études non canadiennes moins valorisées
- \* Études plus importantes que l'expérience
- \* Âgisme : personne trop jeune ou trop vieille
- (\* ) Autres mythes ou préjugés ajoutés par les groupes

## Thèmes pour la création de solutions

### 1. Outils et ressources d'éducation ([stratégie d'embauche axée sur les Solutions d'IDEA](#) et [boîte à outils « Ce qui fonctionne »](#))

Soutenir l'équipe de direction afin qu'elle communique efficacement le respect et la valeur de la diversité

- Écouter activement, donner l'exemple, être vulnérable et montrer sa volonté à apprendre des autres
- Besoin de dire pourquoi la diversité est importante et comment tout le monde est gagnant lorsqu'on fait prendre conscience des préjugés inconscients, des obstacles et des répercussions d'un préjudice
- Participer à des tête-à-tête afin que des solutions efficaces puissent être élaborées et comprises par l'ensemble de l'organisation

### 2. Recrutement et maintien de l'effectif inclusifs, intersectionnels et intentionnels

Tous les groupes qui ont discuté de la diversité ont parlé de l'élaboration de stratégies de recrutement intersectionnel pour développer la capacité de leadership afin d'assurer un bassin de talents diversifiés et de favoriser la diversité dans les processus externes de recrutement et les processus internes de sélection et de promotion des candidat(e)s. ([On a revu la Stratégie d'embauche inclusive centrée sur la personne et son plan de durabilité pour s'assurer que les secteurs d'intervention recommandés s'y trouvent.](#))

- Sensibilisation à l'intersectionnalité et formation sur les préjugés pour favoriser l'utilisation de termes inclusifs et non genrés (éviter il/elle) dans les descriptions de postes, les avis de postes vacants, etc.
- Réévaluer les descriptions de postes et les avis de postes vacants pour en retirer les obstacles inutiles, par exemple en insistant sur les habiletés manifestées requises pour réussir plutôt que sur une expérience ou des études arbitraires, sur les modalités de travail flexibles, etc.
- Favoriser une vaste accessibilité en passant par le vocabulaire (éviter les acronymes et le jargon), des facteurs ruraux, technologiques et socioéconomiques, des approches communautaires et une sélection équitable des candidat(e)s
- S'assurer que les avis de postes vacants sont publiés dans de nombreux endroits et formats (là où la diversité n'est ni standard ni pratiquée, p. ex. sur LinkedIn), sont accessibles et offrent des possibilités d'adaptation aux personnes neuroatypiques, à mobilité réduite, ayant un handicap auditif ou visuel, etc.

### 3. Création de politiques et de pratiques inclusives ([voir les solutions et le plan de durabilité](#))

Veiller à ce que des perspectives et expériences diversifiées façonnent les changements systémiques et les politiques internes

- Comités d'employé(e)s, présentations à la haute direction, cafés-rencontres, boîtes à suggestions et sondages avec communication et suivi transparents
- Participation des Opérations aux programmes, politiques et pratiques d'EDI; ce n'est pas seulement le rôle des RH ou de la direction

### 4. Utilisation de données statistiques ([voir les solutions et le plan de durabilité](#))

Intégrer des mesures ou des pratiques de collecte de données afin de suivre les progrès dans l'atteinte et le maintien d'une représentation de la diversité au sein de l'organisation

- Sondages et approches communautaires pré-recrutement font la lumière sur les pratiques en vigueur
- Analyse post-recrutement (de ce qui a fonctionné ou pas) pouvant aider à vérifier si les offres d'emploi sont efficaces pour attirer une diversité de candidat(e)s et à comprendre l'effet des processus de présélection, de sélection et d'entrevue sur l'atteinte des objectifs de diversité
- Conseil d'EDI ou de diversité aidant l'organisation à suivre les progrès dans l'atteinte et le maintien d'une représentation de la diversité de la collectivité au sein de l'organisation
- Toute l'organisation est responsable de l'amélioration continue des indicateurs de performance en matière d'EDI



# ÉQUITÉ – THÈMES DES SOLUTIONS DES GROUPES

## POSSIBILITÉS

ÉQUITÉ

**Table 12**  
Structures et systèmes réducteurs de préjugés et d'obstacles

**Table 13**  
Outils et ressources d'avancement

**Table 14**  
Structures et systèmes réducteurs de préjugés et d'obstacles

## Mythes et préjugés préconscients

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



## Thèmes pour la création de solutions

### 1. Outils et ressources d'éducation ([stratégie d'embauche axée sur les Solutions d'IDEA](#) et [boîte à outils « Ce qui fonctionne »](#))

Les équipes de direction et les organisations en général bénéficieront d'outils et de ressources qui aident à comprendre comment des politiques et des pratiques axées sur l'équité créent une communauté d'appartenance sûre où les membres d'une équipe, dans toute leur diversité, peuvent librement apporter des changements systémiques et structurels qui favorisent la pleine participation de tout le personnel. [Des outils et des ressources d'innovation sont en préparation dans le cadre des Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres.](#)

- Faire part d'activités et de mécanismes qui permettent de soutenir la découverte de son propre leadership, de développer la capacité et la volonté d'être vulnérable et les habiletés d'écoute active et d'élaborer des stratégies de communication pour donner l'exemple d'un dialogue respectueux
- Intégrer le mentorat inversé dans les programmes de formation et de perfectionnement professionnel des organisations
- Dans un environnement sûr, jumeler des personnes qui ont vécu des expériences diversifiées et qui connaissent l'effet potentiel de structures et d'obstacles systémiques avec les personnes qui dirigent ou qui décident afin qu'elles se comprennent et trouvent des solutions plus équitables
- Élaborer un plan d'action d'EDI pour développer une culture de représentation de la diversité qui donne à tous les membres d'une équipe des chances égales de réussir et de s'épanouir

### 2. Recrutement et maintien de l'effectif inclusifs, intersectionnels et intentionnels

Tous les groupes qui ont discuté de la diversité ont parlé de stratégies de recrutement et de maintien de l'effectif intersectionnels basés sur l'équité qu'on a conçues pour développer la capacité de leadership et atteindre une représentation de la diversité au moyen de structures et de systèmes réducteurs de préjugés et d'obstacles. ([On a revu la Stratégie d'embauche inclusive centrée sur la personne et son plan de durabilité en fonction des recommandations reçues.](#))

### 3. Création de politiques et de pratiques inclusives ([voir les solutions et le plan de durabilité](#))

L'équité demande de regarder les choses sous un angle nouveau pour comprendre les expériences et les besoins particuliers de divers groupes ou personnes. C'est l'occasion d'élaborer des politiques et des pratiques qui attribuent les bonnes ressources, au bon moment et aux bonnes personnes. Au moyen de stratégies équitables d'inclusion et d'accessibilité, l'égalité progressera pour favoriser la riche diversité des femmes et de l'ensemble du personnel.

- Vérifier que des perspectives et expériences diversifiées façonnent la création de changements systémiques et de politiques internes qui reflètent l'ensemble des genres et un vaste éventail d'expériences communautaires, de normes sociales et de valeurs

### 4. Utilisation de données statistiques ([voir les solutions et le plan de durabilité](#))

Effectuer une collecte responsable de données sur l'équité pour guider et façonner les pratiques d'IDEA et intégrer des objectifs d'EDI et des mesures comportementales dans les évaluations de rendement de la direction et dans les objectifs de perfectionnement professionnel de l'équipe

# ACCESSIBILITÉ – THÈMES DES SOLUTIONS DES GROUPES

## POSSIBILITÉS

ACCESSI-  
BILITÉ

**Table 19**  
**Mentorat, parrainage et accompagnement de carrière sans obstacles**

Accès au mentorat et au perfectionnement professionnel

## Mythes et préjugés préconscients

- Le fossé entre les genres découle de nos choix X 1



## Thèmes pour la création de solutions

### 1. Outils et ressources d'éducation ([stratégie d'embauche axée sur les Solutions d'IDEA](#) et [boîte à outils « Ce qui fonctionne »](#))

Soutenir la direction dans l'élaboration de processus de mentorat, de parrainage et d'accompagnement de carrière efficaces, inclusifs et accessibles

- Développer l'empathie et la compréhension quant à l'effet des préjugés et des obstacles sur une personne qui tente d'atteindre tout son potentiel
- Démythifier le rôle des femmes dans le leadership
- Inclure le mentorat inversé des membres de la direction dans les plans de formation et de perfectionnement des organisations

### 2. Recrutement et maintien de l'effectif inclusifs, intersectionnels et intentionnels

Un engagement manifeste quant à l'accessibilité et à l'inclusivité du mentorat, de l'accompagnement de carrière et du perfectionnement professionnel est un atout précieux de recrutement. S'ils sont bien exécutés, ces processus peuvent contribuer à un maintien de l'effectif à plus long terme.

### 3. Création de politiques et de pratiques inclusives ([voir les solutions et le plan de durabilité](#))

S'assurer que les possibilités de mentorat, de parrainage, d'accompagnement de carrière et de perfectionnement professionnel sont accessibles et peuvent être espérées par tout le personnel de l'organisation

### 4. Utilisation de données statistiques ([voir les solutions et le plan de durabilité](#))

Suivre les progrès d'un processus de mentorat et de perfectionnement professionnel accessible, équitable et établi et des objectifs d'accompagnement de carrière aidera l'organisation à reconnaître les possibilités de perfectionnement et d'amélioration continue de sa stratégie globale d'EDI.



**18 octobre 2023**

**Défi d'innovation *Solutions d'IDEA* : tables de discussion et de création de solutions**





**Table 1 : INCLUSION** (Cecile Kayijuka/Gabrielle Lagarde Le Chasseur)



**Table 2 : INCLUSION (Pascale Alpha/Rafael Provost)**





**Table 3 : INCLUSION (Tara Mandjee, Véronique Mauro)**



**Table 6 : DIVERSITÉ (Anik St-Pierre, Mylène de Repentigny)**



**Table 7 : DIVERSITÉ** (Marie-Claude Poliquin/Nadine El Saddi/Marcel Solocha)





**Table 8 : DIVERSITÉ** (Shanul Kazi/Cheryl Glionna/Nada Khan)



**Table 12 : ÉQUITÉ** (Nahomie Jb Millien/Chan Tep/Gabrielle Sylvestre/Genevieve Daoust/Phygelle Obas)





**Table 13 : ÉQUITÉ (Coves Larose)**





**Table 14 : ÉQUITÉ** (Jimena Andino Dorato/Sophie Makonnen/Nabila Ghernati)



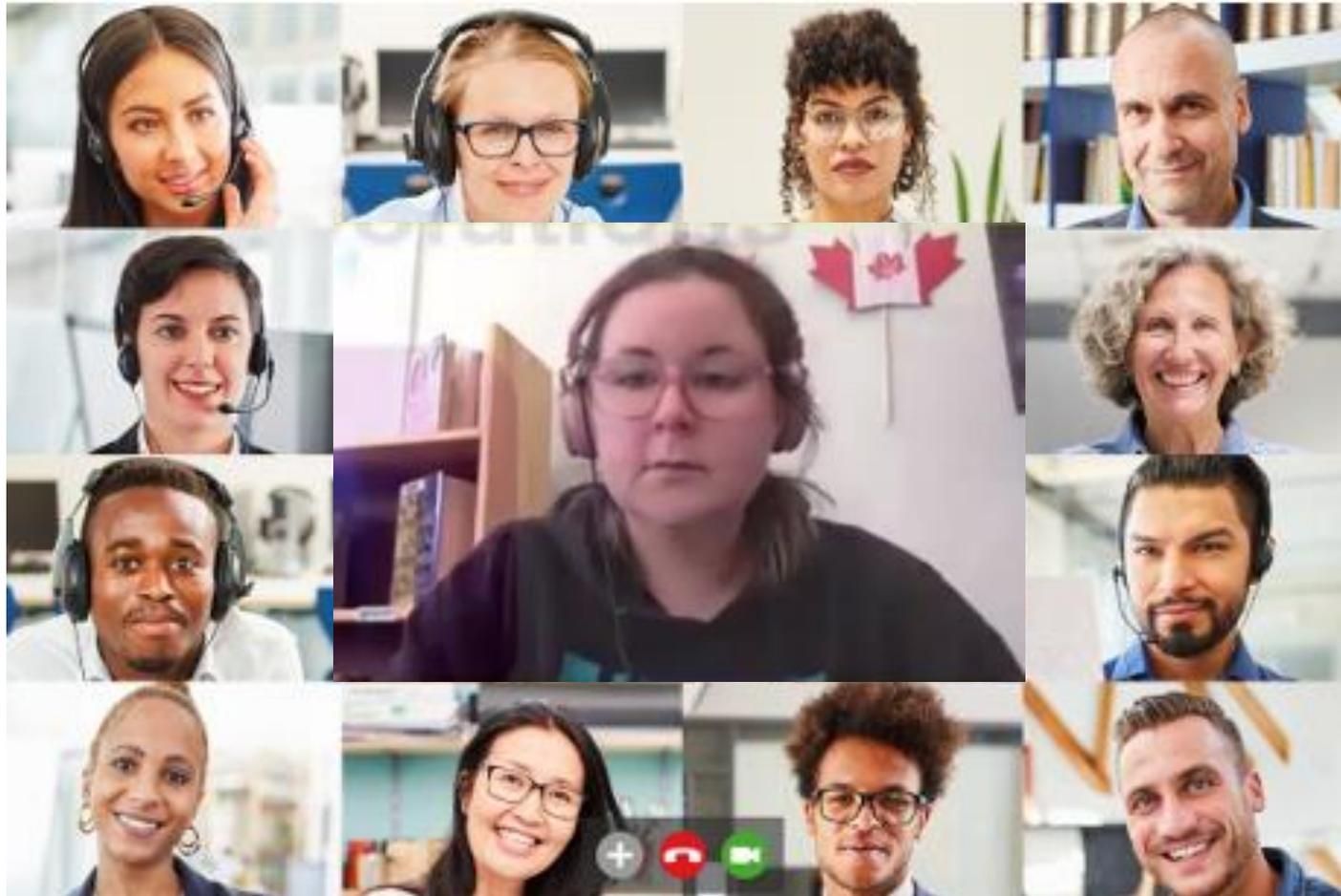
**Table 19 : ACCESSIBILITÉ** (Rose-Andree Hubbard)



# Groupes virtuels

Groupe 1 : INCLUSION (Toby Toth)

Groupe 2 : INCLUSION (Deborah Dahan)



Notre aventure  
continue.

*N'hésitez pas à vous  
l'approprier.  
Prenez une ou  
plusieurs de ces idées,  
et ces solutions IDEA,  
et mettez-les en  
oeuvre dans votre  
organisation.*

# Collaborative Solution-building



*Tenez-nous au courant!*



# #IDEAS4GenderEquality

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

Inclusion, Diversity, Equity & Access Solutions (IDEAS)



Women and Gender  
Equality Canada

Femmes et Égalité  
des genres Canada



*Collaborative*  
**Solution-building**



Our Journey Continues  
“Putting IDEAS into Action”

*Création de solutions*  
**Collaboratives**



Notre voyage continue  
“ Mettre les IDÉAS en action”