



Innovation, Sciences et
Développement économique Canada

Innovation, Science and
Economic Development Canada

Canada

Défi 50 – 30

Boîte à outils – Ce qui fonctionne : 10
actions à entreprendre





Alignement avec la spécification accessible au public (PAS)

Il est important de noter que la terminologie est en constante évolution et qu'elle peut ne pas être reflétée dans les liens et ressources externes de la boîte à outils « Ce qui fonctionne ». Les termes utilisés dans la boîte à outils sont conformes au [document spécification accessible au public \(PAS\)](#) élaboré par le Diversity Institute et parrainé par le Conseil canadien des normes dans le cadre du Défi 50 – 30 du gouvernement du Canada. La section 3.1 du PAS définit les groupes en quête d'équité tel que décrit ci-dessous:

3.1 Les groupes en quête d'équité

Dans le cadre du Défi 50 – 30, les groupes en quête d'équité comprennent ceux/celles 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.

Veuillez consulter la PAS pour obtenir de plus amples renseignements sur le Défi 50 – 30, ainsi que des outils et des ressources pour votre organisation.





Table des matières

Sujet	Page
À propos de cet outil	3
1.0 Apprendre et réfléchir	4
2.0 Engager la conversation, participer et écouter les autres	6
3.0 Faire la différence par l'action	8





À propos de cet outil

Chaque individu peut faire la différence en contribuant à la création d'un environnement de travail dans lequel chacun.e se sente en sécurité, accueilli.e et respecté.e. Cet outil propose 10 actions à entreprendre en ce sens dans le but d'atteindre le Défi 50 – 30.

La première section est axée sur [l'apprentissage et la réflexion](#) : commencez à comprendre les défis auxquels sont confrontés les différents groupes identitaires. Réfléchissez au rôle que vous pouvez jouer afin d'avoir un impact positif aussi bien sur le autres que sur l'organisation dans son ensemble.

La deuxième section aide à [engager la conversation, favoriser la participation et l'écoute](#) : concentrez-vous sur la façon dont vous communiquez et écoutez vos collègues. Assurez-vous de créer un espace ouvert propice à la discussion.

La dernière section porte sur [l'importance de faire une différence](#) : prenez des mesures pour que les employé.e.s et l'organisation puissent faire en sorte que chacun.e se sente en sécurité, accueilli.e et respecté.e.





1.0 Apprendre et réfléchir (1 de 2)

1. **Regardez une vidéo dans le but de mieux comprendre la l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), ainsi que le langage inclusif**
 - a) [Diversité et inclusion, de quoi parle-t-on?](#)

2. **Autoapprentissage: commencez à mieux comprendre les défis auxquels sont confrontés les différents groupes identitaires en commençant par ces ressources ; Choisissez 3 liens pour commencer, puis passez à l'action suivante. Lorsque vous aurez complété toutes les 10 actions, revenez afin d'en apprendre davantage !**
 - a) [Centre national pour la vérité et la réconciliation](#)
 - b) [Favoriser l'inclusion des peuples autochtones dans les milieux de travail \(rapport\)](#)
 - c) [Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada](#)
 - d) [Comment soutenir la diversité entrepreneuriale](#)
 - e) [Mythes et réalités sur les peuples autochtones](#)

(Suite à la page suivante)

Liens vers :
• Guide du conseil d'administration et du leadership – Section 1.0





1.0 Apprendre et réfléchir (2 de 2)

- g) [Les femmes et le travail au Canada](#)
- h) [Comment faire progresser l'inclusion pour les personnes noires au sein des entreprises canadiennes](#)
- i) [Qu'est-ce que le racisme systémique?](#)
- j) [Créer des milieux authentiques pour l'identité et l'expression de genre](#)

Note: Comme le langage évolue, la terminologie utilisée dans les liens externes ci-dessus peut ne pas être à jour.

Liens vers :

- Guide du conseil d'administration et du leadership – Section 1.0





2.0 Engager la conversation, participer et écouter les autres (1 de 2)

3. **Pensez à votre propre identité, à votre point de vue unique et à la manière dont cela influence vos différentes expériences. Songez au fait qu'il en est de même pour chaque personne, ce qui rend nos perspectives et expériences vraisemblablement différentes.**
4. **Participez à des discussions et ateliers visant à faire de l'environnement de travail un espace où chacun.e se sente accueilli.e, en sécurité et respecté.e.**
 - a) Créez un espace où les employé.es peuvent partager ouvertement leurs expériences afin d'établir une relation de confiance entre eux/elles.
 - b) Prévoyez du temps dans la journée de travail d'un.e employé.e afin de participer à des activités et des ateliers.
5. **Prenez le temps de discuter avec vos collègues de la manière de créer un espace où chacun.e se sente accueilli.e, en sécurité et respecté.e au travail.**
 - a) Développez votre réseau ! Assurez-vous d'aller à la rencontre de collègues avec qui vous ne discutez pas habituellement.

Liens vers :

- Guide du conseil d'administration et du leadership – Sections 3.2 et 4.1
- Lancer la conversation – Section 6.0





2.0 Engager la conversation, participer et écouter les autres (2 de 2)

6. Lorsque vous communiquez, prêtez attention aux mots utilisés afin que les autres se sentent accueilli.e.s, respecté.e.s et invité.e.s à contribuer. Réfléchissez à la manière dont vous :
- Donnez la priorité à la personne et vous adressez directement à elle.
 - Respectez le langage que les autres utilisent pour se décrire et s'y adapter.
 - Utilisez la voix active afin que vos phrases soient ciblées en plus de transmettre votre présence et engagement envers l'autre personne.
 - Reconnaissez votre erreur et remerciez la personne qui apporte la correction.
 - Proposez une reformulation rapide si une erreur est soulignée.

Liens vers :

- Guide du conseil d'administration et du leadership – Sections 3.2 et 4.1
- Lancer la conversation – Section 6.0





3.0 Faire la différence par l'action (1 de 2)

7. **Engagez une conversation avec l'un.e de vos collègues sur ce que vous avez appris des autres et de leurs expériences, et sur la manière dont vous intégrez l'inclusion dans votre pratique quotidienne.**
 - a) Essayez de communiquer avec une personne qui n'a pas encore participé à ce type de conversation.

8. **Vérifiez si l'organisation a créé des réseaux ou des espaces de confiance ouverts et propices à la discussion (p. ex., des groupes-ressources d'employé.e.s) où toute personne jouit d'une certaine sécurité psychologique pour s'exprimer librement et se sente accueillie et respectée.**
 - a) Si c'est le cas, devenez membre ! Cherchez aussi à savoir si ces groupes de discussions permettent réellement à votre organisation d'améliorer le bien-être des employé.e.s et plus particulièrement, de garantir que ces dernier.ère.s se sentent davantage accueilli.e.s et respecté.e.s.
 - b) Si ce n'est pas le cas, suggérez à votre organisation qu'il pourrait s'avérer important d'ouvrir ce type de forums de discussion afin de mieux comprendre comment améliorer l'environnement de travail pour le bénéfice de tous.

Considérations relatives aux petites et aux grandes organisations : Les grandes organisations sont plus susceptibles d'avoir des groupes de ressources pour employé.e.s (GRE) officiels que les petites et moyennes organisations. Malgré que ces dernières n'ont peut-être pas de GRE officiels, elles ont des réseaux de personnes ayant des identités et des intérêts communs.



Liens vers :

- Guide de soutien au changement organisationnel – Section 1.4
- Lancer la conversation – Section 5.0



3.0 Faire la différence par l'action (2 de 2)

9. **Soyez attentif.ve.s et vigilant.e.s : avez-vous l'impression que chaque personne est assujettie aux mêmes standards au travail et est traitée équitablement ?**
- a) Si la réponse est « non », prenez-vous le temps de le signaler et prenez-vous la parole afin de vous assurer que tout le monde est jugé selon les même standards ?
 - b) Si la réponse est « oui », participez-vous à la création de cet environnement de travail sain et sécuritaire ?
10. **Partagez ce document avec vos collègues pour poursuivre la conversation !**

Liens vers :

- Guide de soutien au changement organisationnel – Section 1.4
- Lancer la conversation – Section 5.0





Poursuivez votre cheminement : Quelle est la prochaine thématique pour vous ?

Retourner à la thématique
que 'Planifier votre
cheminement vers 50 – 30'

