

# INCLUSION



## INCLUSION

Is the individual and collective act of creating a welcoming, safe environment in which everyone belongs and feels respected, supported, represented and valued to fully participate.

### Directions (Individual work)

Before you begin as a group, take a moment to reflect on your own. Review the opportunities and descriptions in the columns to the right.

1. Consider which item you would like the group to discuss. It may be a personal topic of interest or an item that you believe will spark some interesting discussion.
2. Select the two topics you would like to explore and enter them into the Chat.
3. Quickly, gain group consensus on the topic that the group will explore and move on to the solution building exercise.

The Challenge will begin with an individual activity

| Opportunities                                | Description                                                                                                          | Item Number |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Leadership Behaviour</b>                  | Validating & Reinforcing behaviours that can create a space where all can thrive                                     | <b>1</b>    |
| <b>Individual Empowerment Practices</b>      | Inspire & Promote Individual Success across career lifespan (Onboarding, Mentoring, Sponsorship and Career Coaching) | <b>2</b>    |
| <b>Safe Community Culture of Trust</b>       | Shared Ownership & Accountability to create a safe and respectful environment for all                                | <b>3</b>    |
| <b>Sense of belonging &amp; Authenticity</b> | Values promoting your authentic self at work and in your daily interactions                                          | <b>4</b>    |

# DIVERSITY



## DIVERSITY

Represents all of the ways that people are different and the same at an individual and group level. Using an intersectional lens, it acknowledges that even when people appear similar, they are uniquely different. At an organizational and decision-making level, it requires the engagement of multiple perspectives by those closest to and/or most impacted by the outcome.

### Directions (Individual Work)

Before you begin as a group, take a moment to reflect on your own. Review the opportunities and descriptions in the columns to the right.

1. Consider which item you would like the group to discuss. It may be a personal topic of interest or an item that you believe will spark some interesting discussion.
2. Select the two topics you would like to explore and enter them into the Chat.
3. Quickly, gain group consensus on the topic that the group will explore and move on to the solution building exercise.

The Challenge will begin with an individual activity

| Opportunities                                           | Description                                                                                                                                       | Item Number |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Intentional Intersectional recruitment</b>           | Promotion of broad outreach, interest and success within hiring practices (job description, recruitment, and interviews)                          | <b>1</b>    |
| <b>Team Support Respect &amp; Celebrate</b>             | Strong sense of support throughout teams as evidenced by minimal feeling of isolation and genuine appreciation of diversity within workplace      | <b>2</b>    |
| <b>Motivation and Impact</b>                            | Motivation and opportunities to access knowledge and resources to confidently counter potential biases that create a positive impact are rewarded | <b>3</b>    |
| <b>Data Collection &amp; Data-based Decision Making</b> | Unbiased and respectful disaggregated diversity related data collection protocols ensure the establishment of meaningful diversity related goals  | <b>4</b>    |
| <b>Employee Engagement</b>                              | Intentional and standard practice to incorporate employee's experiences and perspectives into decision making, policy and process changes         | <b>5</b>    |

# Equity



Consciously uses policies and practices to promote the fair treatment, access, opportunity and advancement of all people. It takes a people-centred approach to redistribute tools and resources to meet identified needs while simultaneously working to eliminate barriers to full participation and success.

## Directions (Individual Work)

Before you begin as a group, take a moment to reflect on your own. Review the opportunities and descriptions in the columns to the right.

1. Consider which item you would like the group to discuss. It may be a personal topic of interest or an item that you believe will spark some interesting discussion.
2. Select the two topics you would like to explore and enter them into the Chat.
3. Quickly, gain group consensus on the topic that the group will explore and move on to the solution building exercise.

The Challenge will begin with an individual activity

| <b>Opportunities</b>                                      | <b>Description</b>                                                                                                                                                   | <b>Item Number</b> |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>Policies and Processes</b>                             | Putting policies and processes in place that promote a respectful workplace culture and address inappropriate conduct                                                | 1                  |
| <b>Leadership Availability</b>                            | Availability of leaders to openly discuss with employees through various channels                                                                                    | 2                  |
| <b>Tools &amp; Resources for Advancement</b>              | Availability of individual tools e.g., role training and EDI Champion programs to support advancement opportunities within organizations                             | 3                  |
| <b>Bias &amp; Barrier Reducing Systems and Structures</b> | Removal of institutional barriers preventing the equal advancement of employees (implement bias checkers during hiring, career development and performance coaching) | 4                  |
| <b>Flexible Working Arrangements and Opportunities</b>    | Creation and communication of flexible work arrangements for all employees to promote optimal work performance                                                       | 5                  |



Makes a commitment beyond creating an inclusive physical environment to encourage attitudes, behaviours and procedures that facilitate equity and diversity and optimizes the contributions of everyone.

### Directions (Individual Work)

Before you begin as a group, take a moment to reflect on the opportunities and descriptions in the columns to the right.

1. Consider which item you would most like to engage in discussion with the group. It may be a personal topic of interest or an item that you believe will spark some interesting discussion.

2. Select the two topics you would like to explore and enter them into the Chat

3. Quickly, gain group consensus on the topic that the group will explore and move on to the second page

The Challenge will begin with an individual activity

| <b>Opportunities</b>                                              | <b>Description</b>                                                             | <b>Item Number</b> |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>Job/Workspace Design</b>                                       | Putting mechanisms in place to accommodate a barrier-free workspace            | <b>1</b>           |
| <b>Accessible Knowledge-Sharing</b>                               | Encouraging accessible knowledge sharing between individuals and teams         | <b>2</b>           |
| <b>Barrier Free Mentorship, Sponsorship &amp; Career Coaching</b> | Providing Equal access to coaching, mentorship, and sponsorship opportunities  | <b>3</b>           |
| <b>Individual Accountability</b>                                  | Promoting equitable and inclusive behaviour across all levels in the workplace | <b>4</b>           |
| <b>Training and Up-skilling</b>                                   | Equal availability of skill development for all employees within organizations | <b>5</b>           |

# INCLUSION

## I 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.

### Instructions (travail individuel)

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. Dans la fenêtre de clavardage, inscrivez les deux sujets que vous aimeriez explorer.
3. En équipe, trouvez rapidement un consensus sur le sujet à explorer, puis passez à l'exercice de création de solutions.

Le Challenge débutera par une **activité individuelle**

| Possibilités                                      | Description                                                                                                                                      | Numéro   |
|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <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>1</b> |
| <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>2</b> |
| <b>Communauté sûre et culture de la confiance</b> | Responsabilité partagée pour la création d'un milieu sûr et respectueux pour tout le monde                                                       | <b>3</b> |
| <b>Sentiment d'appartenance et authenticité</b>   | Valoriser le fait de vous permettre d'être vous-même au travail et dans votre quotidien                                                          | <b>4</b> |

# DIVERSITÉ



Façons dont les personnes sont à la fois différentes et semblables sur le plan individuel et collectif. Dans l'optique de l'intersectionnalité, on reconnaît que même les personnes qui paraissent semblables ont des particularités qui les différencient. Sur les plans organisationnel et décisionnel, les personnes les plus concernées/touchées par son effet doivent mobiliser des points de vue multiples.

## Instructions (travail individuel)

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. Dans la fenêtre de clavardage, inscrivez les deux sujets que vous aimeriez explorer.
3. En équipe, trouvez rapidement un consensus sur le sujet à explorer, puis passez à l'exercice de création de solutions.

## Le Challenge débutera par une **activité individuelle**

| Possibilités                                                          | Description                                                                                                                                                                                         | Item Number |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Recrutement intersectionnel intentionnel</b>                       | Favoriser une portée, un succès et un intérêt généralisés dans les pratiques d'embauche (description de poste, recrutement et entrevue)                                                             | <b>1</b>    |
| <b>Soutien en équipe, respect et célébration</b>                      | Fort sentiment de soutien dans les équipes démontré par une faible impression d'isolement et une réelle appréciation de la diversité en milieu de travail                                           | <b>2</b>    |
| <b>Motivation et incidence</b>                                        | La motivation et les possibilités d'accès aux connaissances et aux ressources ayant une incidence positive et permettant de contrer avec confiance les préjugés potentiels sont récompensées        | <b>3</b>    |
| <b>Collecte de données et prise de décisions basées sur celles-ci</b> | Les protocoles respectueux et impartiaux qui permettent la collecte de données désagrégées sur la diversité soutiennent l'établissement d'objectifs sérieux en matière de diversité                 | <b>4</b>    |
| <b>Mobilisation du personnel</b>                                      | Pratique intentionnelle et standard qui vise à intégrer les expériences et les points de vue des membres du personnel dans la prise de décisions et la modification des politiques et des processus | <b>5</b>    |

# ÉQUITÉ



ÉQUITÉ

Usage conscient de politiques et de pratiques favorisant un traitement juste, l'accessibilité, les possibilités et l'avancement pour chaque personne. Il faut adopter une approche axée sur l'être humain afin de redistribuer les ressources et les outils requis pour combler les besoins décelés tout en s'efforçant d'éliminer les obstacles à la pleine participation et à la réussite.

## Instructions (travail individuel)

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. Dans la fenêtre de clavardage, inscrivez les deux sujets que vous aimeriez explorer.
3. En équipe, trouvez rapidement un consensus sur le sujet à explorer, puis passez à l'exercice de création de solutions.

## Le Challenge débutera par une **activité individuelle**

| Possibilités                                                        | Description                                                                                                                                                                                                                                   | Item Number |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Politiques et processus</b>                                      | Mise en place de politiques et de processus qui favorisent une culture respectueuse en milieu de travail et qui s'attaquent à toute conduite inappropriée                                                                                     | 1           |
| <b>Disponibilité de la direction</b>                                | Disponibilité de la direction pour discuter ouvertement avec le personnel par divers moyens                                                                                                                                                   | 2           |
| <b>Outils et ressources d'avancement</b>                            | Disponibilité d'outils individuels soutenant les possibilités d'avancement dans les organisations (p. ex., formation professionnelle et programmes de maîtrise de l'EDI)                                                                      | 3           |
| <b>Structures et systèmes réducteurs de préjugés et d'obstacles</b> | Suppression d'obstacles institutionnels qui empêchent le personnel d'avoir des chances égales d'avancement (mise en œuvre de mesures de contrôle des préjugés pendant l'embauche, le développement de carrière et l'encadrement du rendement) | 4           |
| <b>Modalités et possibilités de travail flexibles</b>               | Création et communication de modalités de travail flexibles pour tout le personnel afin de favoriser un rendement optimal au travail                                                                                                          | 5           |

# ACCESSIBILITÉ



## ACCESSIBILITÉ

Engagement à offrir plus qu'un milieu physique inclusif afin d'encourager les attitudes, les comportements et les procédures qui favorisent l'équité et la diversité et qui optimisent l'apport de chaque personne.

### Instructions (travail individuel)

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. Dans la fenêtre de clavardage, inscrivez les deux sujets que vous aimeriez explorer.
3. En équipe, trouvez rapidement un consensus sur le sujet à explorer, puis passez à l'exercice de création de solutions.

## Le Challenge débutera par une **activité individuelle**

| Possibilités                                                             | Description                                                                                     | Item Number |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Conception des emplois et des espaces de travail</b>                  | Mise en place de mécanismes répondant aux besoins d'un espace de travail sans obstacles         | <b>1</b>    |
| <b>Accessibilité des connaissances et de leur partage</b>                | Encourager les personnes et les équipes à partager leurs connaissances d'une manière accessible | <b>2</b>    |
| <b>Mentorat, parrainage et accompagnement de carrière sans obstacles</b> | Donner un accès égal aux possibilités d'accompagnement, de mentorat et de parrainage            | <b>3</b>    |
| <b>Responsabilité individuelle</b>                                       | Favoriser les comportements équitables et inclusifs à tous les niveaux du milieu de travail     | <b>4</b>    |
| <b>Formation et perfectionnement</b>                                     | Chances égales de perfectionnement des compétences pour tout le personnel des organisations     | <b>5</b>    |