

**Défi d'innovation**  
**Solutions d'IDEA**  
**pour l'égalité des genres**

Entrez la date

**#IDEAS4GenderEquality**  
Solutions d'inclusion, de diversité, d'équité, et d'accessibilité (IDEA) pour l'égalité des genres  
Inclusion, Diversity, Equity & Access Solutions (IDEAS)

**CCEW**  
CONSEIL canadien  
des ÉQUILIBRES

Women and Gender  
Equality Canada

Femmes et Égalité  
des genres Canada

Entrez le nom : Facilitateur  
principal

Entrez le poste/ organisation

Animatrice en chef : Source de réflexion

**Note :** Ce fichier PowerPoint est un exemple de présentation que l'on utilise pour animer l'atelier Défi d'innovation Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres, tenu en parallèle avec les événements de la communauté des Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres.

N'hésitez pas à vous en inspirer pour créer une présentation PowerPoint ou des images à l'appui de votre propre Défi d'innovation.

Diapositive suivante

## Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres – Définition

**#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

**I** **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.

**D** **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.

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

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

**S** **SOLUTIONS:** Generated through the respectful collaborative engagement of diverse perspectives and by those impacted by or closest to the issues are liberating, more impactful and more sustainable.

**#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

**S** **SOLUTIONS:** Lorsqu'elles découlent d'une mobilisation collaborative et respectueuse de divers points de vue et de personnes concernées ou touchées par les enjeux, les solutions sont libératrices, plus percutantes et plus durables.

**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.

**D** **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.

**E** **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.

**A** **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.

Facilitateur principal (1 minute) :

Le Défi d'innovation Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres a vu le jour afin de soutenir le projet Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres et les événements de cette communauté. (Pour en savoir plus sur ce projet, les animatrices peuvent consulter la page <https://ccew.ca/ideas/>.)

Le document que vous voyez ici, qui définit les solutions d'IDEA pour l'égalité des genres, est la première de deux ressources de base utilisées pour élaborer le processus du Défi. Aujourd'hui, il nous orientera dans l'exploration de solutions d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité. (Accédez au site Web des solutions pour voir le document qui définit les solutions d'IDEA pour l'égalité des genres.)

**Note :** *Que votre Défi soit présenté seul ou à la suite d'une discussion ou conférence de spécialistes sur les avantages d'intégrer des pratiques d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité dans nos activités quotidiennes, vous voudrez que les personnes qui y participent aient une idée de la façon dont les solutions d'IDEA peuvent se présenter dans un milieu de travail.*

*Il n'est pas prévu que vous les examiniez en détail pour le moment. Vous les avez peut-être rendus disponibles lors d'un engagement préalable à l'événement ou d'un partage de ressources et les participants devront ensuite les consulter pendant le défi.*

*Votre organisation a peut-être déjà défini des concepts similaires pour orienter ses efforts d'inclusion.*

## Le Défi d'innovation Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres



regroupe tous ces éléments

Facilitateur principal (1 minute) :

**La seconde ressource utilisée pour créer le matériel du Défi d'innovation est un document de trois pages** que l'équipe des Solutions d'IDEA a conçu en collaboration avec KPMG et l'équipe responsable de la boîte à outils « Ce qui fonctionne » du Défi 50-30.

On y trouve une optique d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité qui permet d'explorer une variété de sujets et de ressources que des propriétaires d'entreprises de toutes les tailles et de tous les secteurs, des organismes sans but lucratif, des organisations de la société civile et des entités de tous les ordres gouvernementaux jugent importants pour créer un milieu de travail inclusif.

Pour en savoir plus sur le Défi 50-30 et la boîte à outils « Ce qui fonctionne », les animatrices peuvent consulter la page <https://boiteaoutils.50-30tools.ca>.

## Le Défi 50-30 et la boîte à outils « Ce qui fonctionne »

### Les deux buts des conseils d'administration et des équipes de haute direction

- Atteindre la parité entre les genres (50 % de femmes/personnes non binaires)
- Atteindre une proportion considérable (Proportion de 30 % de membres qui s'identifient comme appartenant à d'autres groupes méritant l'équité)
- Boîte à outils « Ce qui fonctionne »



Facilitateur principal (1 minute) :

Vous pouvez passer cette diapositive si vous ne souhaitez pas donner plus d'information sur la boîte à outils « Ce qui fonctionne » pour le moment, et simplement inviter les participantes à explorer ces outils quand bon leur semblera, après votre événement.

-----

**À titre d'information, la boîte à outils « Ce qui fonctionne » est conçue pour les organisations qui désirent :**

- ▶ **atteindre la parité entre les genres** en composant les conseils d'administration et les équipes de haute direction du Canada de 50 % de femmes ou de personnes non binaires; et
- ▶ **atteindre une proportion considérable** de 30 % de membres d'autres groupes méritant l'équité qui vivent dans nos collectivités, notamment :
  - ▶ les personnes racisées, noires ou de couleur;
  - ▶ les personnes handicapées (y compris celles qui sont atteintes d'un handicap invisible ou épisodique);
  - ▶ les membres de la communauté 2ELGBTQ+ ou de la diversité sexuelle et de genre; et
  - ▶ les Autochtones.

# Sujets de discussion

(Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres)

## Inclusion

Comportement de la direction : montrer la voie  
Pratiques d'autonomisation individuelle  
Communauté sûre et culture de la confiance  
Sentiment d'appartenance et authenticité

## Diversity

Recrutement intersectionnel intentionnel  
Soutien en équipe : respect et célébration  
Motivation et incidence  
Collecte de données et prise de décisions  
basées sur celles-ci  
Mobilisation du personnel

## Équité

Politiques et processus de soutien  
Disponibilité de la direction  
Outils et ressources d'avancement  
Structures et systèmes réducteurs de préjugés et  
d'obstacles  
Modalités et possibilités de travail flexibles

## Accessibilité

Conception des emplois et des espaces de travail  
Accessibilité des connaissances et de leur partage  
Mentorat, parrainage et accompagnement de carrière  
sans obstacles  
Responsabilité individuelle  
Formation et perfectionnement

Facilitateur principal(1 minute 30 secondes) :

Les sujets énumérés dans chaque section de cette diapositive (IDEA) sont basés sur la mobilisation des parties prenantes dans le travail accompli par BPW Canada et la Coalition canadienne pour l'autonomisation des femmes (CCAF) et sur de vastes consultations menées avec KPMG et des partenaires de l'écosystème du Défi 50-30. Nous savons que les moyens d'avoir un impact sont nombreux et qu'aucune solution n'est universelle.

Cependant, les organisations qui abordent le sujet de l'égalité des genres se posent toutes la même question : comment et par où commencer?

Sous chaque grand sujet de discussion (l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité), vous verrez quatre ou cinq sous-sujets possibles.

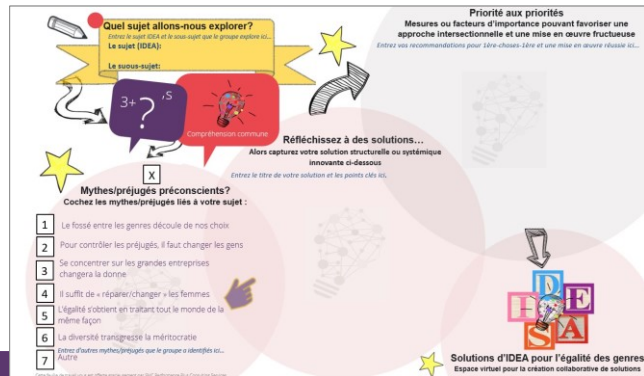
Nous savons que l'égalité des genres – démontrée par une représentation plus équilibrée, des possibilités équitables et une accessibilité qui valorise la contribution des femmes, dans toute leur diversité, à l'économie et à la société canadiennes – ne sera atteinte qu'au moyen de solutions d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité efficaces.

Il faudra que des parties prenantes de tous les secteurs de la société se mobilisent à travailler en partenariat avec les personnes les plus touchées par les obstacles et les défis que vivaient déjà les Canadiennes et leur famille, mais qui ont été exacerbés par la pandémie et ses retombées qui perdurent.

**Nous connaissons les problèmes.  
Il faut MAINTENANT trouver des solutions concrètes et poser des gestes significatifs!**

## Le Défi d'innovation Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres

- Échanger sur nos connaissances et notre vécu
- Arriver à une compréhension commune
- Explorer les mythes et les préjugés
- Faire un remue-méninge pour trouver des solutions d'IDEA
- Produire une solution systémique innovante



Facilitateur principal (30 secondes) :

### Le Défi d'innovation Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres

Ce défi vise à :

- ▶ échanger sur les diverses expériences que nous avons vécues et transmettre nos connaissances afin d'arriver à une compréhension commune du sujet que nous avons choisi d'aborder;
- ▶ reconnaître les mythes et les préjugés qui pourraient avoir une incidence sur notre sujet et sur la création de solutions;
- ▶ produire une solution d'IDEA pour l'égalité des genres qui soit systémique et efficace;
- ▶ mettre en œuvre nos solutions d'IDEA.

## Espace Défi d'innovation IDEAS4GE



- Une expérience d'apprentissage interactive
- Chaque personne a quelque chose à apporter à la discussion
- Chaque personne aborde les problèmes d'un point de vue différent
- Faites preuve d'ouverture et de respect à l'égard des idées nouvelles ou différentes
- Prenez conscience de votre optique, de vos émotions et de celles des autres
- Vos connaissances et vos solutions d'IDEA sont les bienvenues et nous ne forçons personne à raconter ses expériences personnelles
- Si nos conversations vous troublent, n'hésitez pas à faire une pause
- La pleine conscience, l'ouverture d'esprit et le respect sont essentiels à la création de solutions innovantes
- Ce sont les expériences, les rôles et les postes diversifiés des membres du groupe qui ajouteront à la synergie novatrice de nos discussions

Facilitateur principal (1 minute) :

Alors que nous nous préparons à entamer ce défi d'innovation, nous vous invitons à réfléchir au fait que c'est

### **Une expérience d'apprentissage interactive**

#### **Qui reconnaît que**

- ▶ Chaque personne a quelque chose à apporter à la discussion, et que
- ▶ Chaque personne aborde les problèmes d'un point de vue différent

#### **S'il vous plaît**

- ▶ Prenez conscience de votre optique, de vos émotions et de celles des autres, et
- ▶ Faites preuve d'ouverture et de respect à l'égard des idées nouvelles ou différentes

#### **Nous vous invitons et vous encourageons**

- ▶ À transmettre vos connaissances et vos solutions d'IDEA, sans forcer personne à raconter ses expériences personnelles

La pleine conscience, l'ouverture d'esprit et le respect sont essentiels à la création de solutions innovantes

#### **Pendant vos discussions**

- ▶ N'hésitez pas à faire une pause si vous en ressentez le besoin

## Commençons

- Nous allons interrompre la réunion hybride pendant le défi d'innovation (discussions en personne aux tables et discussions indépendantes dans les salles virtuelles Zoom).
- Aucune traduction simultanée ne sera offerte pendant l'atelier.
- Nous vous avons assigné votre sujet de discussion (inclusion, diversité, équité ou accessibilité) en fonction des champs d'intérêt que vous avez indiqués avant l'événement et selon vos préférences linguistiques (français, anglais ou bilingue) au moment de votre inscription.
- Nous voulons que le nombre de personnes assises à chaque table soit équilibré. (Si vous voulez changer de table pour participer pleinement au défi ou si vous voulez vous séparer des autres membres de votre organisation pour échanger avec d'autres personnes, vous êtes libres de le faire.)

Facilitateur principal (1 minute) :

**Commençons** : (Au besoin, incorporez des instructions liées à un événement hybride ou bilingue.)

Avant de commencer le défi, nous allons interrompre notre réunion hybride et dire au revoir, temporairement, aux personnes qui y participent de manière virtuelle.

- ▶ Ces personnes discuteront avec leur équipe virtuelle dans Zoom, et
- ▶ Les personnes présentes dans la salle discuteront à leur table respective.
- ▶ Aucune traduction simultanée ne sera offerte pendant l'atelier.
- ▶ Nous avons assigné les **sujets de discussion (inclusion, diversité, équité ou accessibilité)** et la **langue d'interaction (français, anglais ou bilingue)** en fonction des champs d'intérêt et des préférences linguistiques qui figurent dans la page d'inscription à l'événement.

Nous avons fait en sorte d'équilibrer le nombre de personnes assises à chaque table.





Cependant, si cela vous aide à participer plus pleinement aux discussions entourant le Défi ou si vous voulez vous séparer des autres membres de votre organisation pour échanger avec d'autres personnes, vous êtes libres de changer de table avant que notre travail commence.



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)	Possibilités	Description	Placez vos points
<p>AVANT LE TRAVAIL D'ÉQUIPE, PRENEZ UN MOMENT POUR RÉFLÉCHIR INDIVIDUELLEMENT. LISEZ LES POSSIBILITÉS ET LES DESCRIPTIONS CI-CONTRE.</p> <p>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.</p> <p>2. SÉLECTIONNEZ LES DEUX SUJETS QUE VOUS SOUHAITEZ EXPLORER ET PLACEZ UN POINT DANS LA COLONNE DE DROITE.</p> <p>3. EN ÉQUIPE, TROUVEZ RAPIDEMENT UN CONSENSUS SUR LE SUJET À EXPLORER, PUIS PASSEZ À L'EXERCICE DE CRÉATION DE SOLUTIONS</p>	<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	

9

Facilitateur principal (1 minute 30 secondes) :

(Incorporer, le cas échéant, les instructions connexes hybrides ou bilingues)

Quand nous formerons officiellement nos équipes de discussion, vous ferez d'abord une activité individuelle.

Cette activité sera le coup d'envoi du défi pour tout le monde, mais votre façon de l'entreprendre sera légèrement différente selon que vous y participez en personne ou de manière virtuelle.

Équipes en personne – L'animatrice de chaque table aura une feuille de travail indiquant le principal sujet de discussion et les possibilités de cette équipe. Dans l'exemple que vous voyez à l'écran, le sujet est l'inclusion.

**Les animatrices remettront deux pastilles autocollantes à chaque personne assise à leur table.**

**Remarque :** Les sous-sujets qui sont proposés pour chaque sujet (inclusion, diversité, équité et accessibilité) découlent des vastes consultations réalisées par les équipes du Défi 50-30 et de KPMG. En collaboration avec l'équipe du Défi 50-30 de KPMG, l'équipe du projet Solutions d'IDEA a déterminé quatre ou cinq possibilités de sous-sujets pour chaque élément de la stratégie Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres.

- ▶ Après avoir rapidement pris connaissance de ces possibilités et de leur description, veuillez coller vos pastilles à côté des deux sous-sujets que vous aimeriez explorer avec l'équipe.
- ▶ Il s'agit d'une tâche individuelle à réaliser rapidement, sans discuter avec les autres.

**<CLIQUER pour voir l'image destinée aux équipes virtuelles>**

## INCLUSION



### 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 Défi commencera 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>

Facilitateur principal (1 minute) :

**Équipes virtuelles** – Les animatrices des salles de discussion Zoom vous montreront ce type de diapositive et vous demanderont de sélectionner les deux sujets que vous aimeriez aborder, puis d'entrer le numéro de chacun dans la fenêtre de clavardage.

Comme ce sera également le cas pour les équipes en personne, le sous-sujet le plus souvent choisi deviendra celui que votre équipe virtuelle explorera pendant ce défi.

- ▶ Cette activité ne devrait prendre que quelques minutes.
- ▶ Si deux sous-sujets reçoivent le même nombre de votes, l'animatrice aidera son équipe à s'entendre sur celui à aborder.

## Tâche

Les membres de votre équipe devront appliquer ensemble les six étapes du Défi d'innovation Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres.

### Le processus du défi

1. Faire une rapide activité individuelle qui permettra à l'équipe de décider du sous-sujet à aborder.
2. Arriver à une compréhension commune du sous-sujet sélectionné.
3. Reconnaître les mythes et les préjugés qui pourraient avoir une incidence sur votre sujet.
4. Faire un remue-méninges pour trouver des solutions potentielles qui sont reliées à votre sujet, qu'elles soient systémiques ou basées sur un processus.
5. Sélectionner une solution et dresser une liste de ses points clés et de ses éléments importants.
6. Indiquer les premières étapes importantes à suivre pour que votre solution soit fructueuse, puis les moyens de vérifier qu'elle est inclusive et que l'équipe l'a explorée dans une optique intersectionnelle.

Facilitateur principal (1 minute) :

Vous devez accomplir cette tâche après avoir sélectionné le sous-sujet que votre équipe explorera,

Les membres de votre équipe devront appliquer ensemble les six étapes du Défi d'innovation Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres.

Je vous encourage à prendre le temps de comprendre votre sous-sujet de différents points de vue.

Écoutez, apprenez et posez des questions avant de commencer à produire des solutions.

Une animatrice a été assignée à chaque table pour guider l'équipe dans les étapes du défi, qui consistent à créer des ponts de compréhension, à explorer certains mythes et préjugés qui pourraient avoir une incidence sur votre sujet, à lancer des idées et à créer une solution systémique ou structurelle.

# INCLUSION

## (Discussion en table en personne)

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

**Sujet principal (IDEA) :**

**Sous-sujet :**

**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.*

**Compréhension commune**

**Mythes/préjugés préconçus?**  
 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 :

**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.*

**Mise en œuvre des solutions d'IDEA pour l'égalité des genres**  
 Joignez-vous à l'équipe de création collaborative de solutions en ligne

### Instructions

**Désignez quelqu'un pour prendre des notes**

Écrivez dans le sujet que le groupe a choisi d'explorer (dans la bannière dorée dans le coin supérieur gauche de la feuille de travail (Attribuer un enregistreur)

Discutez du sujet en permettant à chaque personne de dire ce qu'il signifie pour elle, de faire part de ses observations ou de son vécu ou de dire pourquoi il est important pour favoriser L'INCLUSION .

Voyez quels mythes ou préjugés pourraient toucher votre sujet, puis entrez les numéros de ceux que l'équipe a choisis.

Ensuite, commencez votre remue-méninges et discutez de possibles réponses structurelles ou systémiques qui appuieraient votre sujet. Assemblez des éléments similaires ou connexes pour donner un titre descriptif à votre réponse.

Dans l'espace prévu à cette fin, résumez l'innovation structurelle ou systémique de votre équipe et dressez-y la liste de vos arguments.

Sous « Priorité aux priorités », notez les mesures ou les facteurs d'importance qui, selon votre équipe, favoriseraient une approche intersectionnelle et une mise en œuvre fructueuse.

Facilitateur principal (1 minute) :

Chaque équipe désignera quelqu'un pour prendre des notes à mesure qu'elle progresse dans le Défi d'innovation.

**Les secrétaires des équipes en personne** résumeront la discussion de leur équipe sur une feuille de travail graphique semblable à celle que vous voyez à l'écran (et pourront y ajouter des feuilles de notes, si elles le désirent).

Je reviens sur ce processus avec vous.

Cliquez pour voir le document Word dans lequel **les secrétaires des équipes virtuelles** prendront leurs notes.

<Cliquer>

## Feuille de notes des secrétaires

### Défi d'innovation Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres Activité de création de solutions systémiques

Feuille de notes des secrétaires : Les secrétaires utiliseront ce document pour noter la discussion de leur équipe pendant que celle-ci se reportera à la feuille de travail graphique du Défi d'innovation.

Équipe n° \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Sujet :  INCLUSION  DIVERSITÉ  ÉQUITÉ  ACCESSIBILITÉ

1. Quel sous-sujet l'équipe a-t-elle décidé d'explorer? (Indiquez le consensus atteint par clavardage dans Zoom.)

2. Quels thèmes généraux ont émergé pendant que l'équipe s'efforçait d'arriver à une compréhension commune de son sujet?

3. Quels mythes ou préjugés préconscients ont un effet sur le sujet dont vous discutez?

**(Surlignez ceux qui s'appliquent à votre sujet et ajoutez-en d'autres au besoin.)**

1. Pour contrôler les préjugés, il faut changer les gens
2. Le fossé entre les genres découle de nos choix
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. Autres :

4. Quelles solutions potentielles l'équipe a-t-elle lancées pendant son remue-ménages? (Notez toutes ces idées.)

5. Parmi les idées lancées, l'équipe en sélectionnera une à explorer davantage pendant la tâche de création de solutions.

- Titre de la solution : (Écrivez le titre de votre solution et indiquez si elle est systémique ou structurelle.) Remarque : Vous pourrez peaufiner le titre au terme de votre travail.
- Décrivez quelques éléments critiques ou essentiels de votre solution. (Écrivez de brefs énoncés sous forme de liste à puces.)

6. Quelles premières étapes sont importantes pour favoriser la mise en œuvre inclusive et fructueuse de votre solution?

Facilitateur principal (1 minutes) :

... les **secrétaires des équipes virtuelles** utiliseront un document Word qui suit le même processus, étape par étape.

Cliquez pour montrer au groupe l'image qui illustre le processus du Défi d'innovation.

-----

# Group #1: INCLUSION

(Discussion en table en personne)

## Instructions

Désignez quelqu'un pour prendre des notes

Écrivez dans le sujet que le groupe a choisi d'explorer (dans la bannière dorée dans le coin supérieur gauche de la feuille de travail (Attribuer un enregistreur)

Discutez du sujet en permettant à chaque personne de dire ce qu'il signifie pour elle, de faire part de ses observations ou de son vécu ou de dire pourquoi il est important pour favoriser L'INCLUSION .

Voyez quels mythes ou préjugés pourraient toucher votre sujet, puis entrez les numéros de ceux que l'équipe a choisis.

Ensuite, commencez votre remue-méninges et discutez de possibles réponses structurelles ou systémiques qui appuieraient votre sujet. Assemblez des éléments similaires ou connexes pour donner un titre descriptif à votre réponse.

Dans l'espace prévu à cette fin, résumez l'innovation structurelle ou systémique de votre équipe et dressiez-y la liste de vos arguments.

Sous « Priorité aux priorités », notez les mesures ou les facteurs d'importance qui, selon votre équipe, favoriseraient une approche intersectionnelle et une mise en œuvre fructueuse.

**Quels sont votre sujet principal (IDEA) et votre sous-sujet?**  
**Sujet principal (IDEA) :**  
**Sous-sujet :**

**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.*

**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.*

**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

Facilitateur principal (2 minutes) :

L'animatrice de votre équipe vous aidera à remplir la feuille de travail.

Nous savons que la nature humaine est telle que l'on voudra immédiatement commencer à suggérer des solutions.

Comme vous le voyez, le processus souligne l'importance de faire participer toutes les personnes de l'équipe à une discussion ouverte pour connaître le sens qu'elles donnent au sujet à aborder. Dès le départ, cette discussion ouverte aidera chaque membre de votre équipe à mieux comprendre les divers besoins et enjeux qui sont associés à votre sous-sujet.

En comprenant bien le sujet selon divers points de vue, vous aurez plus de facilité à tenir compte des mythes ou des préjugés préconscients qui y sont associés.

Lorsque vous aurez une compréhension commune du sujet, vous ferez un remue-méninges pour trouver des solutions potentielles, puis vous choisirez une idée fraîche qui sort de l'ordinaire. Il peut s'agir d'une solution qu'on n'a encore jamais vue, d'une combinaison de réponses peaufinées pendant le remue-méninges ou d'une idée de partenariat inhabituel, par exemple.

Ensuite, l'équipe dressera une liste de quelques aspects clés de la solution proposée et tentera de composer un titre bref et descriptif pour sa solution.

Assurez-vous que la solution est structurelle, systémique ou basée sur un processus.

Pour terminer, vous noterez quelques étapes ou actions importantes qui encourageront l'intégration d'une perspective intersectionnelle dans la conception de la solution et qui favoriseront une mise en œuvre fructueuse.

## Discussion pour la création de solutions

Sujets de discussion et langue

- **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)

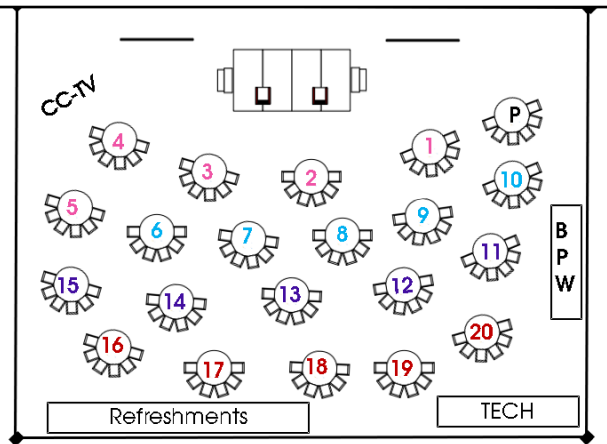
**INCLUSION** (animatrices des tables 1, 2, 3, 4, 5 : Nom, Nom, Nom, Nom, Nom)

**DIVERSITÉ** (animatrices des tables 6, 7, 8, 9, 10 : Nom, Nom, Nom, Nom, Nom)

**ÉQUITÉ** (animatrices des tables 11, 12, 13, 14, 15 : Nom, Nom, Nom, Nom, Nom)

**ACCESSIBILITÉ** (animatrices des tables 16, 17, 18, 19, 20 : Nom, Nom, Nom, Nom, Nom)

Animatrices des salles virtuelles Zoom : attribution des groupes à déterminer  
(Nom, Nom, Nom, Nom (hôtes virtuels))



Facilitateur principal : 1 minute ((Incorporer, le cas échéant, les instructions connexes hybrides ou bilingues))

**Pour chaque table, nous avons choisi :**

- le sujet principal (inclusion, diversité, équité ou accessibilité),
- la langue (anglais, français ou bilingue, le cas échéant) et
- une personne pour orienter et animer la discussion (qui demandera une secrétaire volontaire).

**Note :** Les animatrices peuvent affecter d'avance les participantes à une équipe selon les champs d'intérêt exprimés dans le formulaire rempli avant l'événement ou les inviter à choisir leur table en fonction du sujet et de la langue de chacune, visibles en entrant dans l'espace de réunion.

Les animatrices **en chef du groupe en personne** et **du groupe virtuel** prévoiront une période suffisante (d'environ 15 minutes) pour faire un rapport avec leur groupe respectif afin de recueillir l'information qui leur permettra de préparer le rapport à présenter au groupe hybride à l'heure établie.

Nous aurons alors le temps de présenter nos rapports, pendant 15 à 20 minutes, puis de faire la synthèse de l'événement dans notre espace de réunion hybride.

**Note :** Afin de s'assurer que les équipes seront satisfaites de la tâche accomplie, les animatrices peuvent se reporter à la durée suggérée pour chaque étape du Défi dans le document *Lignes directrices et horaire du Défi d'innovation Solutions d'IDEA pour l'égalité des genres* et peuvent consulter les *Conseils et consignes aux animatrices*.



**Nous nous retrouverons à /Pause hybride**

Reprise à (16)h

Bonne recherche de Solutions IDEA!

Facilitateur principal (1 minute)

**Avant d’interrompre la réunion hybride et de commencer le Défi d’innovation,** synchronisons nos horloges afin que les deux groupes se retrouvent à l’heure établie pour présenter leurs rapports sommaires et faire la synthèse de l’événement.

Nous aurons alors le temps de présenter nos rapports, pendant 15 à 20 minutes, puis de faire la synthèse de l’événement dans notre espace de réunion hybride.

Amusez-vous bien. Comme convenu, nous nous retrouverons à (indiquer l’heure – généralement, après une heure).

**Note:** Si vous tenez un événement hybride avec traduction simultanée, indiquez que l’événement hybride et la traduction seront mis en pause et indiquez sur la diapositive l’heure à laquelle les équipes devront se retrouver.



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	

17

(Diapositive affichée pendant 5 minutes, alors que les membres des équipes collent leurs pastilles individuellement)

**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.*

**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.*

**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

Cette feuille de travail vous est offerte gracieusement par SMC Performance Plus Consulting Services.

(Diapositive affichée pendant toute la durée du défi, jusqu'au moment où les équipes présentes en personne devront faire leur rapport)

# Rapport de nos solutions innovantes

Inclusion

Équité

Diversité

Accessibilité



**Facilitateur principal :** (rapport de 15 minutes)

Voir la formation détaillée des animateurs et les conseils pour plus d'idées de rapport.

**Note pour l'animatrice en chef de l'événement :** Le processus de présentation des rapports variera selon le nombre d'équipes et selon qu'il s'agit d'un événement en personne, virtuel ou hybride. Des conseils sur ces rapports se trouvent dans le document Conseils et consignes aux animatrices.

**S'il s'agit d'un événement hybride,** 15 minutes avant l'heure établie pour réunir les équipes en personne et virtuelles, l'animatrice en chef commencera à réunir l'information du rapport sommaire à présenter au groupe en personne, comme on l'indique dans la section sur les événements hybrides.

**S'il s'agit d'un événement en personne,** l'animatrice en chef gèrera la présentation des rapports en fonction du nombre d'équipes. Si plusieurs équipes abordent chacun des sujets (inclusion, diversité, équité et accessibilité) et que s'ajoutent des équipes formées selon leur langue (français, anglais ou bilingue), l'animatrice en chef du groupe en personne et les représentantes désignées se déplaceront dans la pièce pour recueillir les notes de chaque équipe et faire une synthèse des solutions proposées, que l'animatrice en chef présentera ensuite à l'ensemble du groupe en personne.

**S'il s'agit d'un événement virtuel,** l'animatrice en chef réunira les équipes virtuelles afin de permettre à chacune de présenter au groupe un rapport sommaire de deux minutes dans l'espace de réunion virtuel. (10 à 15 minutes)

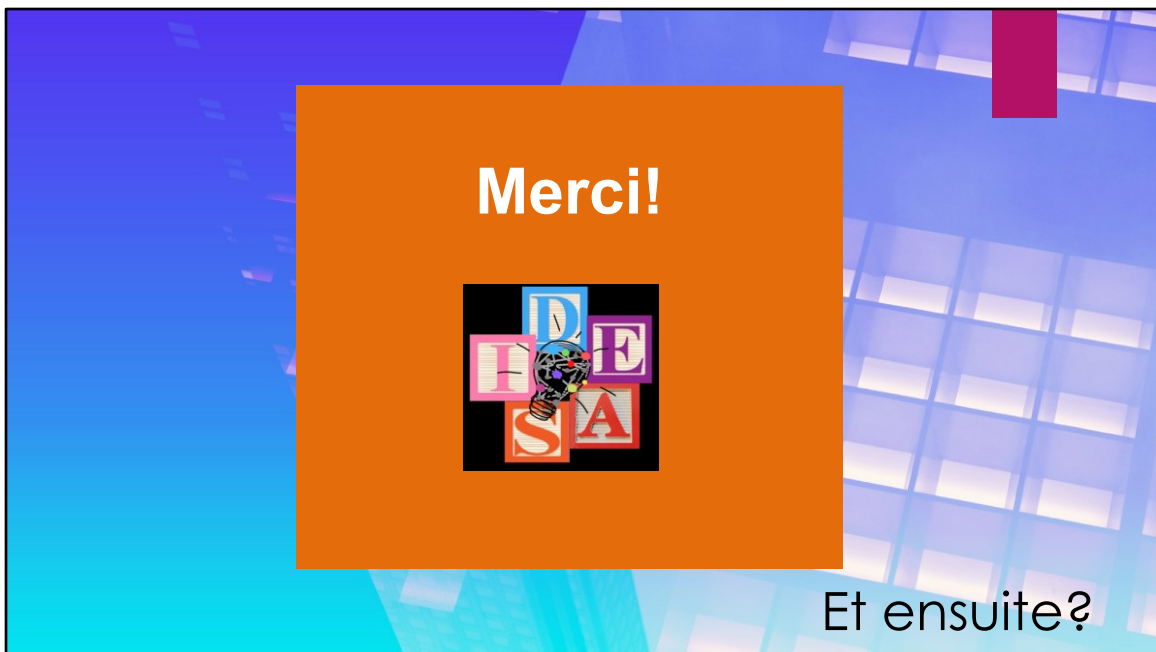
**Dans le cas d'un événement hybride, les rapports seront présentés en deux étapes.**

L'animatrice en chef de groupe virtuel réunira les équipes virtuelles dans la salle de réunion générale de Zoom en veillant à donner assez de temps à chacune pour présenter un rapport de deux minutes aux autres équipes virtuelles. En supposant qu'il y aura quatre équipes (une pour chaque sujet : inclusion, diversité, équité et accessibilité), nous suggérons d'allouer au moins 10 à 15 minutes à la présentation des rapports avant que le groupe virtuel regagne l'espace de réunion hybride. Cela donnera le temps à l'animatrice en chef du groupe virtuel de recueillir les solutions et les expériences présentées afin de les résumer et de les présenter au groupe hybride au nom des équipes virtuelles.

**L'animatrice en chef du groupe en personne** devra, elle aussi, gérer la présentation des rapports en fonction du nombre d'équipes en personne.

Si plusieurs équipes abordent chacun des sujets (inclusion, diversité, équité et accessibilité) et que s'ajoutent des équipes formées selon leur langue (français, anglais ou bilingue), l'animatrice en chef du groupe en personne et les représentantes désignées se déplaceront dans la pièce pour recueillir les notes de chaque équipe et faire une synthèse des solutions proposées.

**L'animatrice en chef du groupe en personne ou de l'événement** demandera à l'animatrice en chef du groupe virtuel de présenter un rapport sommaire de la discussion de son groupe, puis présentera le rapport sommaire du groupe en personne à l'ensemble du groupe hybride et fera la synthèse de l'événement.



Facilitateur principal (1 minute) :

Merci d'avoir soumis vos solutions d'IDEA.

### **Conclusion**

Le Défi d'innovation nous a donné un aperçu de la façon dont les solutions innovantes peuvent prendre forme. Nous avons aussi probablement découvert qu'il n'est pas toujours facile d'arriver à une solution structurelle, systémique ou basée sur un processus. Pour cela, il faut créer un espace sûr et respectueux où chaque personne peut reconnaître ouvertement les préjugés inconscients qui pourraient limiter sa réflexion. Enfin, il est évident que pour qu'une solution soit durable et fructueuse, nous devons nous assurer que les personnes qu'elle touche le plus participent à sa création.

Lorsqu'on mobilise et qu'on habilite les autres à explorer des solutions d'IDEA innovantes dans une optique intersectionnelle axée sur l'ACS+, il en ressort une stratégie puissante et inexploitée qui renforce le bien-être et la viabilité budgétaire de nos organisations et de nos collectivités.

L'activité d'aujourd'hui n'était que le commencement de la mise en action de solutions d'IDEA...

S'il y a lieu, c'est à ce moment que l'animatrice en chef ou les représentantes de la direction ou du personnel présenteraient les prochaines étapes.