



Innovation, Sciences et  
Développement économique Canada

Innovation, Science and  
Economic Development Canada

Canada



# Défi 50 – 30

Boîte à outils – Ce qui fonctionne : En route vers le Défi 50 – 30 - Planifier votre cheminement



# Pourquoi ce Défi 50 – 30 est-il important pour vous et pour les organisations au Canada ? (1 de 2)

Les preuves sont claires et abondantes : les organisations limitées en termes de diversité ne mobilisent qu'une fraction du potentiel de leurs talents et laissent échapper des opportunités de créativité, d'innovation et d'impact. Lorsque les organisations **créent l'accès** à ces opportunités et ressources, apportent **toutes** les idées et voix à la table de discussion, et **revendiquent** l'inclusion, elles voient:

- Une plus grande efficacité opérationnelle,
- Une capacité et une aptitude accrues à fournir des services de premier plan,
- Une amélioration de la satisfaction des employé.e.s qui augmentera les taux de rétention et favorisera un sentiment d'appartenance pour les années à venir.

La poursuite et l'atteinte des objectifs du Défi 50 – 30 permettront également de renforcer notre tissu social, de bâtir une économie plus forte et de stimuler l'innovation canadienne sur la scène mondiale.





# Pourquoi ce Défi 50 – 30 est-il important pour vous et pour les organisations au Canada ? (2 de 2)

Pour atteindre cet objectif, il ne s'agit pas seulement de pourvoir des postes dans l'immédiat, mais également de planifier la relève pour les décennies à venir et réfléchir à la façon dont nous pourrions outiller les employé.e.s afin de garantir leur épanouissement et leur évolution professionnelle.

En ce sens, l'atteinte du Défi 50 – 30 consiste également à créer des espaces où chacun.e se sent à sa place et le/la bienvenu.e, ce qui contribuera indéniablement au succès à long-terme de toute organisation.

Pour y parvenir, l'accessibilité est donc un élément très important à prendre en compte :

- **Comment s'assurer que tout le monde puisse avoir accès aux mêmes opportunités et ressources ?**

Avec le Défi 50 – 30, l'objectif ultime est d'avoir une certaine représentativité au niveau de la direction et du conseil d'administration. Toutefois, il faut d'abord s'assurer que chacun.e ait pu accéder à cette opportunité dès le plus jeune âge tout en identifiant le soutien nécessaire pour atteindre et maintenir cet objectif à l'avenir.





# À qui s'adresse cette boîte à outils ?

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

Chacun.e a un rôle à jouer dans la construction d'une économie forte, diverse et inclusive. Que vous soyez dirigeant.e d'une entreprise, propriétaire d'une petite entreprise, gestionnaire d'un organisme sans but lucratif ou employé.e à temps partiel, la boîte à outils « Ce qui fonctionne » a été conçue pour vous soutenir dans vos efforts pour lancer la conversation, créer des espaces inclusifs et collaboratifs, trouver les meilleurs talents du pays et défendre l'équité dans votre milieu de travail afin que tous/toutes les canadien.ne.s aient l'opportunité de créer un impact novateur.

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





# Le spectre de l'appartenance

À travers cet objectif, **nous travaillons ensemble à la création d'organisations durables et performantes**, dotées des meilleurs talents, et à la création d'un environnement où chacun.e se sente en sécurité, accueilli.e et respectée.





# 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.





# Comment pouvons-nous y arriver ensemble ? (1 de 2)

Ce guide permet à chacun.e de construire son propre parcours, sur mesure, pour réaliser le Défi 50 – 30. **En fonction des différentes thématiques que vous sélectionnez**, ci-dessous, et en fonction des forces et des opportunités que vous souhaitez aborder, **vous serez redirigé.e.s vers différentes parties de la boîte à outils**. En réalisant les tâches de chaque thématique, vous travaillerez à développer la sécurité psychologique et à promouvoir une culture d'appartenance pour tous/toutes.

Ces outils contribuent **au changement durable de la culture organisationnelle**, et ce, à travers une remise en question des actions et des processus.

**Pour terminer ce jeu, il vous suffit de compléter toutes les rubriques !** Bien évidemment, c'est à vous de décider par où commencer et comment continuer à travailler pour compléter les thématiques.

**La sécurité psychologique** est définie comme suit : « Une croyance commune selon laquelle tout membre de l'équipe soignante se sent libre de s'exprimer et de communiquer respectueusement ses opinions sans crainte de représailles » - Source : [ACPM](#)





# Comment pouvons-nous y arriver ensemble ? (2 de 2)

## Utilisation de l'outil :

Chacune des thématiques de l'outil est catégorisée par niveaux et par éléments. **Pour commencer, sélectionnez un niveau et un élément** menant à un domaine sur lequel vous souhaitez vous concentrer (les mots dans la « thématique »). En tant qu'utilisateur, vous pouvez choisir de vous renseigner sur tous les niveaux et non seulement sur celui qui s'applique à votre rôle. Par exemple, si vous faites partie de la direction, vous pouvez choisir des thématiques relatives à votre niveau de « direction ». Également, vous pouvez sélectionner n'importe quel autre niveau sur lequel vous souhaitez vous informer.

Si vous recherchez des actions spécifiques liées à votre rôle dans votre organisation, vous pouvez accéder aux autres guides de la boîte à outils « Ce qui fonctionne » répondant mieux à vos besoins.

### Légende de la feuille de bingo de la page suivante :

- Guide du conseil = Guide du conseil d'administration et du leadership
- EC = Lancer la conversation
- Guide GT = Guide dédié à la gestion de talents
- 10 Actions = 10 Actions à entreprendre
- Guide de CO = Guide de soutien au changement organisationnel

### Exemples d'utilisation de l'outil « En route vers le Défi 50 – 30 - Planifier son cheminement » :

- Votre équipe est submergée par la charge de travail, vous choisirez la thématique où se rencontrent Équipe et Capacité.
- Votre équipe est en pleine croissance et a besoin d'une direction, vous choisirez la thématique où se rencontrent Organisation et Connectivité.



# En route vers le Défi 50 – 30 - Planifier son cheminement : Intersections

<p><b>Niveau (horizontal)</b> <b>Élément (vertical)</b></p>	<p><b>Individus</b> Sentiments et expériences des employé.e.s en milieu de travail</p>	<p><b>Équipe</b> Perceptions des employé.e.s à l'égard des interactions intra et inter-équipes</p>	<p><b>Direction</b> Perceptions des employé.e.s à l'égard du style de gestion et de direction, et incidence des leaders sur les équipes et les personnes</p>	<p><b>Organisation</b> Perceptions des employé.e.s à l'égard des pratiques, politiques, infrastructures, valeurs, et autres, de l'organisation</p>
<p><b>Capacité</b> Les employé.e.s gèrent-ils/elles efficacement la charge de travail et les compétences en équipe ?</p>	<p>Possibilités de développement des compétences</p>	<p>Planification de la gestion des compétences et de la charge de travail au sein des équipes</p>	<p>Sens commun de la propriété des résultats</p>	<p>Planification de l'équipe et développement de la direction</p>
<p><b>Aptitude</b> Les employé.e.s se sentent-ils/elles soutenu.e.s par la formation et le partage des connaissances, le coaching et le mentorat ?</p>	<p>Accès aux connaissances et aux ressources</p>	<p>Partage des connaissances</p>	<p>Accès au coaching, au mentorat et au parrainage</p>	<p>Emphase sur le renforcement de la confiance</p>
<p><b>Créativité</b> Les employé.e.s se sentent-ils/elles encouragé.e.s à penser de manière innovante ?</p>	<p>Expériences valorisantes et habilitantes</p>	<p>Forte participation et inclusivité</p>	<p>Engagement élevé et modèle de comportement équitable et inclusif</p>	<p>Prise d'initiative valorisée et ouvertement encouragée</p>
<p><b>Connexion</b> Les employé.e.s disposent-ils/elles des outils, de l'environnement et du soutien nécessaires pour collaborer ?</p>	<p>Outils de collaboration et de participation</p>	<p>Étroite collaboration</p>	<p>Leaders disponibles et/ou modalités de travail flexibles ouvertement discutées</p>	<p>Infrastructure pour soutenir la collaboration et la formation</p>
<p><b>Interdépendance</b> Les employé.e.s et les leaders se comprennent-ils/elles et s'enrichissent-ils/elles mutuellement ?</p>	<p>Fort sentiment d'appartenance</p>	<p>Fort sentiment de soutien au sein de l'équipe et sentiment minimal d'isolement social</p>	<p>Création d'un sentiment d'appartenance et d'un objectif par les leaders</p>	<p>Appartenance et authenticité valorisées</p>
<p><b>Conformité</b> Les employé.e.s ont-ils/elles le sentiment d'être traité.e.s de manière respectueuse et équitable ?</p>	<p>Comportements respectueux en milieu de travail</p>	<p>Adoption par l'équipe de comportements respectueux sur le lieu de travail</p>	<p>Soutien des leaders et création d'un environnement respectueux</p>	<p>Politiques et processus pour des comportements respectueux</p>

# En route vers le Défi 50 – 30 - Planifier son cheminement : Liens vers les outils

<p><b>Niveau (horizontal)</b> <b>Élément (vertical)</b></p>	<p><b>Individus</b> Sentiments et expériences des employé.e.s en milieu de travail</p>	<p><b>Équipe</b> Perceptions des employé.e.s à l'égard des interactions intra et inter-équipes</p>	<p><b>Direction</b> Perceptions des employé.e.s à l'égard du style de gestion et de direction, et incidence des leaders sur les équipes et les personnes</p>	<p><b>Organisation</b> Perceptions des employé.e.s à l'égard des pratiques, politiques, infrastructures, valeurs, et autres, de l'organisation</p>
<p><b>Capacité</b> Les employé.e.s gèrent-ils/elles efficacement la charge de travail et les compétences en équipe ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide GT – Section 4.0</li> <li>• EC – Section 6.1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide GT – Section 2.0</li> <li>• Guide GT – Section 3.0</li> <li>• Guide GT – Section 4.2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide de CO – Section 2.2</li> <li>• Guide GT – Section 2.1</li> <li>• Guide GT – Section 3.0</li> <li>• Guide GT – Section 5.2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide GT – Section 5.0</li> </ul>
<p><b>Aptitude</b> Les employé.e.s se sentent-ils/elles soutenu.e.s par la formation et le partage des connaissances, le coaching et le mentorat ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide du conseil – Section 1.0</li> <li>• 10 Actions – Section 1.0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide de CO – Section 1.2</li> <li>• Guide de CO – Section 1.3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide de CO – Section 1.3</li> <li>• Guide GT – Section 3.0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EC – Section 2.0 and 5.0</li> </ul>
<p><b>Créativité</b> Les employé.e.s se sentent-ils/elles encouragé.e.s à penser de manière innovante ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide du conseil – Section 4.0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 Actions – Section 3.0</li> <li>• EC – Section 6.1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide du conseil – Section 2.0</li> <li>• Guide du conseil – Section 3.0</li> <li>• Guide de CO – Section 2.4</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide de CO – Section 2.2</li> <li>• Guide GT – Section 2.2</li> </ul>
<p><b>Connexion</b> Les employé.e.s disposent-ils/elles des outils, de l'environnement et du soutien nécessaires pour collaborer ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide de CO – Section 2.3</li> <li>• Guide GT – Section 5.1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 Actions – Section 3.0</li> <li>• EC – Section 5.0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide du conseil – Section 2.3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide de CO – Section 1.2</li> <li>• Guide de CO – Section 2.3</li> <li>• Guide GT – Section 4.0</li> </ul>
<p><b>Interdépendance</b> Les employé.e.s et les leaders se comprennent-ils/elles et s'enrichissent-ils/elles mutuellement ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EC – Section 4.0</li> <li>• EC – Section 6.0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 Actions – Section 2.0</li> <li>• EC – Section 3.0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide du conseil – Section 3.0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide de CO – Section 2.1</li> <li>• EC – Section 4.0</li> <li>• EC – Section 6.1</li> </ul>
<p><b>Conformité</b> Les employé.e.s ont-ils/elles le sentiment d'être traité.e.s de manière respectueuse et équitable ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 Actions – Section 2.0</li> <li>• 10 Actions – Section 3.0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide de CO – Section 1.1</li> <li>• Guide de CO – Section 1.4</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide du conseil – Section 3.2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guide de CO – Section 1.1</li> <li>• Guide de CO – Section 1.4</li> </ul>



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





## Au sujet de chaque outil

Outil	Description
<b>« En route vers le Défi 50 – 30 - Planifier son cheminement » (cet outil)</b>	Cet outil est la page de chargement, elle est un guide sur la manière d'atteindre le Défi 50 – 30. Les organisations peuvent sélectionner différentes thématiques sur la « carte », en fonction des forces et des opportunités qu'elles souhaitent aborder, afin d'être redirigées vers différentes parties de la boîte à outils.
<b>10 actions à entreprendre</b>	Cet outil propose aux individus 10 actions à entreprendre pour atteindre l'objectif du Défi 50 – 30. Il est divisé en 3 sections : apprendre et réfléchir, lancer la conversation, et faire la différence.
<b>Lancer la conversation</b>	Cet outil est destiné à fournir aux leaders un cadre leur permettant de comprendre où, quand et comment lancer la conversation et ce que signifie « lancer la conversation ».
<b>Guide dédié à la gestion de talents</b>	Cet outil est destiné à aider les organisations à adapter leurs processus de gestion de talents afin d'être plus inclusives et équitables, en plus de promouvoir l'avancement des groupes prioritaires tout au long de leur carrière.
<b>Guide du conseil d'administration et du leadership</b>	Cet outil est un manuel destiné à aider les leaders et les membres du conseil d'administration à adopter des comportements inclusifs et créer des espaces ouverts et propices à la discussion au sein de leur organisation. Il s'agit, aussi, d'un guide pour créer un environnement où les employé.e.s ressentent un sentiment d'appartenance et encourager les autres à devenir des ambassadeurs.
<b>Guide pour soutenir le changement organisationnel</b>	Cet outil est axé sur l'adaptation des systèmes et des structures en place afin d'être plus inclusif, de favoriser l'accès aux opportunités, ainsi que de suivre et mesurer les progrès pour soutenir le changement de culture.

