

3

De l'engagement à l'action:

Réaliser vos objectifs de EDI

Des cultures, des politiques et des avantages inclusifs sur le lieu de travail peuvent cultiver le sentiment d'appartenance et de confiance des employé·e·s, et conduire et soutenir un changement durable.

1. Nous avons besoin d'actions spécifiques, et pas seulement de bonnes intentions, pour garantir que les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) soient plus que des mots sur une page - et pour créer un changement réel et tangible dans la culture du lieu de travail et l'expérience des employé·e·s.
2. La responsabilité et l'alignement doivent être prioritaires pour défendre et créer des systèmes qui donnent à chacun·e les moyens d'agir.
3. Le travail pour faire progresser la justice, l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'emploi est un voyage avec de multiples points d'entrée qui nécessite des ressources, une réflexion et un examen continus.



Principales Conclusions:

Les conférencières Aniska Ali, Sharon Nyangweso et Surranna Sandy partagent ces incontournables:

Aniska Ali



Surranna Sandy



Sharon Nyangweso



- **Aniska Ali, Directrice de la Philanthropie et des Initiatives Stratégiques chez YWCA Canada (elle)**, souligne que la contribution et les idées des femmes et des personnes de diverses identités de genre sont, et devraient être, au cœur du plaidoyer en faveur de l'emploi équitable et des opportunités économiques.
- **Surranna Sandy, PDG chez Skills for Change (elle)**, souligne la nécessité de fixer des objectifs et des critères de référence et de suivre les mesures depuis le recrutement jusqu'au maintien dans l'emploi et au-delà. Un examen régulier et un retour d'information de la part des employé·e·s sur les politiques et les pratiques sont nécessaires pour réduire les préjugés, suivre les progrès et rester responsable.
- **Sharon Nyangweso, Fondatrice & PDG chez Quake-Lab Inc. (elle)**, appelle à des solutions systémiques pour des problèmes systémiques. Elle souligne le besoin de clarté et de rigueur dans les objectifs de l'IDE, et les initiatives qui vont au-delà du changement de comportement et de la formation à l'acquisition de connaissances pour aboutir à des changements spécifiques et continus au niveau des systèmes. « Lorsque nous parlons du monde du travail, l'idée qu'un corps marginalisé est tout ce dont vous avez besoin pour apporter un changement systémique pose un problème inhérent, n'est-ce pas ? Parce que (1) l'identité n'est pas une condition préalable à l'impact ; et (2) l'identité n'est pas intrinsèquement une compétence ou une expertise ».

Ressources

[Votre gestion de la performance est une question d'équité - voici comment la mettre en œuvre correctement | QuakeLab](#) – Parcourez ce site web pour apprendre comment construire des systèmes de gestion des performances plus solides en matière d'équité et d'inclusion. (disponible en anglais uniquement)

[Learning Lab/ Laboratoire d'apprentissage | QuakeLab](#) – Découvrez l'espace en ligne de Quake-Lab, qui contient des boîtes à outils, des mesures d'évaluation, des événements hybrides et des ressources spécifiques à l'industrie. (disponible en anglais uniquement)

[Nouvelle série de formations sur l'équité en matière d'emploi](#) - Des pas résolus vers l'inclusion | YWCA Canada – Explorer quelques stratégies pour identifier et traiter les actes subtils d'exclusion ou les microagressions, ainsi que pour aller de l'avant.