



Le Défi 50-30

Votre avantage, la diversité



Objectif

Le Défi 50-30 est une initiative co-créée par le gouvernement du Canada, la société civile et le secteur privé qui vise à atteindre la parité entre les sexes et une représentation significative (au moins 30%) des groupes sous-représentés dans les conseils afin de bâtir un avenir économique plus diversifié, inclusif et dynamique pour les Canadiens. Le Défi permettra à diverses organisations de participer à trois volets de programmes, y compris les petites et moyennes entreprises (PME) et les organisations à but non lucratif, et celles qui n'ont pas de conseil d'administration ou d'équipes de direction.

Introduction

La plus grande ressource du Canada est son peuple. Leurs idées et leurs inspirations guideront le succès futur des entreprises canadiennes et de l'économie du pays. Afin de garder une longueur d'avance, les entreprises doivent anticiper les besoins et les désirs de la population diversifiée du Canada. Les entreprises se sont adaptées en évoluant leurs pratiques et politiques existantes, en mettant en œuvre de nouvelles idées, en prenant des risques et en adoptant l'innovation. Les entreprises canadiennes doivent avoir à leur disposition des personnes et voix diverses qui incarnent et représentent le peuple canadien.

Les recherches et les données en cours nous montrent à quel point cela est vrai. Des études ont montré que les entreprises avec des équipes de direction diversifiées ont plus de chances de surpasser les entreprises moins diversifiées sur le plan de la rentabilité, d'accroître leurs revenus et d'améliorer leur productivité au travail. Les organisations qui adoptent la diversité peuvent ainsi renforcer le lien de confiance avec leurs employés et l'engagement de ceux-ci, ce qui peut les aider à mieux réussir. Un effectif diversifié et inclusif n'est pas seulement équitable et juste, c'est aussi une bonne chose sur le plan économique.

Pourtant, la réalité est que les femmes, les personnes racialisées, les personnes qui s'identifient comme étant LGBTQ2, les membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis et les personnes handicapées sont sous-représentées dans les postes d'influence économique et de direction, y compris dans les conseils d'administration et la haute direction des entreprises.

En éliminant les obstacles systémiques qui créent des inégalités, il sera possible d'obtenir tous les avantages économiques possibles dans l'économie canadienne.

Aujourd'hui plus que jamais, le Canada doit réfléchir à ce qui, ou plus encore à qui, fait sa grandeur. Qu'est-ce qui fait que le caractère et l'esprit canadiens nous rendent si résistants, innovateurs, créatifs et ambitieux? Le Canada est depuis longtemps fier d'être un pays composé d'une mosaïque culturelle, et en embrassant notre diversité, nous sommes plus entiers et devenons plus forts.

C'est pourquoi le gouvernement du Canada lancera le Défi 50-30, une approche ascendante créée conjointement avec le secteur privé, pour faire progresser l'inclusion, la diversité et la prospérité économique d'un océan à l'autre.

Le Défi 50-30

L'effet d'entraînement : il a été démontré qu'un conseil d'administration et une haute direction d'entreprise diversifiés encouragent et motivent les employés, en particulier en mettant en valeur les innovations et les idées des employés issus de la diversité, tout en soulignant à tous les Canadiens la valeur et l'importance de la diversité de manière plus générale, et le fait que tous les Canadiens sont encouragés et bienvenus à la table.

Le Défi 50-30 sera une initiative ascendante, créée conjointement et reconnue au niveau national. Les entreprises et les organisations à but non lucratif participantes conviendront de prendre volontairement des mesures pour apporter des améliorations significatives et substantielles au soutien de la diversité et de l'inclusion au sein de leur organisation. Cet engagement reconnaîtra les efforts en cours, tout en permettant de tenir compte de la situation particulière à chaque organisation, ainsi que le travail important déjà lancé grâce à des initiatives telles que le programme Relations autochtones progressives, l'initiative BlackNorth et le 30% Club.

En s'appuyant sur ces efforts et en célébrant les nombreuses façons dont les organisations intégreront la diversité dans leur direction, leurs pratiques d'approvisionnement et leur recrutement, le Défi consistera à demander aux organisations de prendre deux engagements ambitieux.

Le Défi est enraciné dans deux aspirations - la parité entre les sexes et une représentation significative des groupes sous-représentés :

- la parité hommes-femmes (« 50 % ») au sein des conseils d'administration et de la haute direction, et
- une représentation significative (« 30 % »), au sein des conseils d'administration et de la haute direction, d'autres groupes sous-représentés tels les personnes racialisées, les personnes handicapées (y compris les handicaps invisibles et épisodiques) et les membres de la communauté LGBTQ2. Il sera clair que le programme et les participants reconnaissent que les Premières Nations, les Inuits et les Métis font partie des peuples fondateurs du Canada et qu'ils sont sous-représentés dans les postes d'influence et de leadership économiques.

La réalisation de cette aspiration pourra sembler différente et sera accomplie de manière unique qui correspond à la grandeur, au secteur et à la structure de chaque organisation. Compte tenu de ces variations importantes, il n'y a pas de délai précis pour atteindre ces objectifs, car chaque organisation développera ses propres voies et approches.

Les organisations devront mettre en place des plans pour atteindre ces objectifs et rendre compte des progrès cumulatifs.

Avantages

Le Défi offre aux chefs d'entreprise la possibilité de s'associer au gouvernement du Canada pour façonner et développer conjointement cette initiative.

En travaillant avec vous, nous voulons développer un programme passionnant et inspirant. Bien que nous soyons impatients de connaître vos idées, nous pensons que le Défi pourrait inclure les éléments suivants :

- la création d'un tableau d'honneur de la diversité;
- des événements au cours desquels les partenaires se réuniraient pour témoigner une reconnaissance aux chefs d'entreprise ayant favorisé la diversité et l'inclusion en mettant celles-ci en pratique dans leurs propres organismes;
- un événement annuel au cours duquel les partenaires, les ministres et les chefs du Canada à travers les secteurs auraient l'occasion de célébrer les réalisations en matière de diversité et inclusion;
- la participation à une communauté de dirigeants du secteur public et privé partageant les mêmes idées, ayant relevé le Défi et pouvant contribuer à susciter et à soutenir des approches nouvelles et innovantes pour favoriser l'inclusion et la diversité.

En tant que membre du tableau d'honneur de la diversité dans les entreprises, vous auriez accès à ce qui suit :

- des ressources de soutien et une mise en relation avec des partenaires spécialisés dans le recrutement d'un effectif diversifié;
- la promotion, le marketing et la reconnaissance officielle des réalisations;
- la promotion dans les réseaux sociaux et une place sur notre site Web officiel, avec documents à l'appui et profils d'entreprise;
- des programmes de financement;
- La création éventuelle d'un secrétariat permanent pour promouvoir la marque et trouver des possibilités de collaboration.

Mettre au défi une nouvelle communauté

Ce défi est une occasion de défendre un effort important et croissant dans le monde des entreprises canadiennes.

Un élément central du Défi est la création ascendante collaborative conjointement avec des entreprises et des organisations œuvrant pour la diversité qui ont démontré par des actions concrètes un engagement à faire progresser la diversité, l'équité et l'inclusion dans les organismes, les échelons supérieurs et les conseils d'administration d'entreprises. En outre, un conseil d'administration et une haute direction d'entreprise diversifiés peuvent non seulement faire progresser la diversité des employés, mais aussi la diversité observée dans des activités telles que l'approvisionnement et les achats, ce qui renforce d'autant plus l'inclusion et la diversité au Canada.

Pour soutenir le Défi et favoriser une large participation, le gouvernement développera des programmes et des ressources faciles à mettre en œuvre pour aider les entreprises et les organisations à but non lucratif à déterminer quelle serait la meilleure façon d'atteindre leurs objectifs, ainsi que des mesures incitatives parmi les critères du programme.

Le Défi favorisera la collaboration et le mentorat pair-à-pair entre les participants en plus d'encourager les membres à se communiquer leurs plans de diversité afin de créer un groupe de pairs 50-30 qui renforcera leur responsabilité mutuelle.

Le Défi reconnaît que chaque organisation est différente et a des besoins uniques. Le Canada a la chance d'avoir de nombreuses petites et moyennes entreprises, un secteur postsecondaire solide, ainsi qu'un secteur sans but lucratif et de bienfaisance solide. Bien que toutes les organisations ne disposent pas d'un conseil d'administration ou d'une équipe de direction, beaucoup sont impatientes de prendre des mesures pour améliorer la diversité et l'inclusion dans leur organisation.

Pour refléter ces différences et offrir des voies de réussite sur mesure, le Défi offrira trois volets distincts de participation. Cela permettra aux groupes participants de s'efforcer d'atteindre leurs objectifs 50-30 d'une manière qui convient le mieux à leur organisation et reflète leurs besoins uniques.

Le Défi sera structuré selon les trois volets suivants:

- Grandes entreprises ;
- PME ; et,
- Établissements postsecondaires, organismes sans but lucratif et organismes de bienfaisance.

Le Défi utilisera des approches différenciées pour mesurer les progrès et le succès des PME et des grandes entreprises, en reconnaissant les besoins uniques de divers secteurs, grandeur et types d'entreprises, et offrira une gamme de soutiens pour les besoins spécifiques des PME. Il reconnaîtra également que pour les organisations du secteur public, il y a actuellement une bonne quantité de travail en cours, comme un travail essentiel de promotion de la diversité dans les secteurs sans but lucratif et postsecondaire, entre autres.

Le Défi s'appuiera sur les engagements existants du gouvernement du Canada pour accroître la diversité et travaillera de concert avec la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat et le Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires afin d'éliminer les difficultés d'accès aux fournisseurs et au capital - obstacles qu'éprouvent divers fondateurs.

En plus de la création conjointe du Défi, nous vous encourageons à envisager de vous inscrire parmi les tout premiers participants au Défi (voir l'ébauche du Défi à la page 4), afin de mettre en valeur l'excellent travail que vous avez accompli et de permettre aux autres d'en savoir plus sur votre leadership en la matière. Les participants sont encouragés à présenter leurs engagements en faveur d'une culture organisationnelle équitable, sûre et inclusive et à miser sur ceux-ci.

Les premiers partenaires qui adopteront le Défi pourront contribuer à le façonner et se prononcer sur les mesures d'incitation gouvernementales, ainsi que servir d'exemple aux autres entreprises canadiennes et faire connaître leur leadership à l'échelle nationale, grâce à un vaste plan médiatique. Le plan mettra en évidence les travaux de pointe existants sur la diversité et l'inclusion, et les premiers partenaires seront invités à assister à une annonce de lancement très médiatisée, et à une exposition nationale supplémentaire grâce aux efforts de marketing qui seront déployés.

Ébauche du Défi 50-30

Nous nous engageons à relever le Défi 50-30, et nous nous efforcerons d'accroître la représentation et l'inclusion de groupes diversifiés dans notre organisme, tout en soulignant l'importance de la diversité en milieu de travail.

La diversité favorise l'émergence de nouvelles perspectives, d'idées nouvelles et de solutions créatives, tout en reflétant la diversité de la population canadienne.

Nous sommes d'accord pour œuvrer à la réalisation de deux engagements ambitieux dans le temps.

Le défi est enraciné dans deux aspirations - la parité entre les sexes et une représentation significative des groupes sous-représentés :

- la parité hommes-femmes (« 50 % ») au sein des conseils d'administration et de la haute direction;
- une représentation significative (« 30 % »), au sein des conseils d'administration et de la haute direction, d'autres groupes sous-représentés tels les personnes racialisées, les personnes handicapées (y compris les handicaps invisible et épisodiques) et les membres de la communauté LGBTQ2. Cet élément comprend la reconnaissance du fait que les Premières Nations, les Inuits et les Métis font partie des peuples fondateurs du Canada et qu'ils sont sous-représentés dans les postes d'influence et de leadership économiques.

La réalisation de cette aspiration pourra sembler différente et sera accomplie de manière unique qui correspond à la grandeur, au secteur et à la structure de chaque organisation. Compte tenu de ces variations importantes, il n'y a pas de délai précis pour atteindre ces objectifs, car chaque organisation développera ses propres voies et approches.

Les critères du Défi sont décrits ci-dessous:

Conseils d'administration

Afin d'accroître la diversité au sein de nos conseils d'administration, nous nous engageons à fixer des objectifs et des échéanciers pour y atteindre une représentation de 50-30 des femmes, les membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis et groupes sous-représentés.

Nous examinerons et mettrons également en œuvre des pratiques de gouvernance qui se sont révélées efficaces pour favoriser la diversité au sein du conseil, y compris la limitation des mandats d'administrateur afin de créer de nouvelles opportunités pour les femmes et les groupes sous-représentés.

La haute direction

Pour atteindre la diversité de la haute direction, nous nous engageons à établir des objectifs et des échéanciers pour atteindre la représentation de 50 à 30 femmes et des groupes sous-représentés dans notre groupe de haute direction.

Pour atteindre ces objectifs, nous nous engageons également à envisager un large éventail de mesures et à adopter celles qui peuvent faire progresser la diversité et favoriser l'inclusion dans notre organisation en fonction de nos caractéristiques uniques. Plus précisément:

1. Nous examinerons et choisirons des politiques et des **programmes pertinents qui soutiennent les capacités des employés à atteindre leur plein potentiel**. Ces politiques et programmes peuvent aller du mentorat et du parrainage ciblé aux aménagements de travail / vie personnelle, aux aides à l'accessibilité, aux groupes de ressources pour les employés, à l'éducation et à la formation sur la D&I.
2. Nous nous engageons à comprendre et à mettre en œuvre **des approches efficaces de gestion des talents** qui s'efforcent de prendre des décisions sans biais tout au long du cycle de vie des employés - y compris le recrutement, l'apprentissage et le développement, l'identification des talents, la promotion et la planification de la relève.
3. Nous explorerons et, si possible, tirerons parti, de notre capacité à **être un ambassadeur de D&I dans nos communautés en général**, en utilisant divers moyens, tels que travailler avec nos fournisseurs pour favoriser la diversité, soutenir les efforts de D&I dans nos communautés locales et à l'échelle nationale, en adoptant une optique de D&I dans nos efforts de marketing et de communication, et en partageant nos meilleures pratiques.

Pour y parvenir, nous nous engageons à envisager et à adopter des mesures visant à faire progresser la diversité dans notre organisme, telles que :

- fixer des objectifs pour atteindre une représentation de 50-30 parmi les femmes et les groupes sous-représentés dans nos conseils d'administration et notre haute direction;
- adopter des politiques visant à favoriser une plus grande diversité dans les rangs de nos conseils d'administration et de notre haute direction;
- mettre en place des programmes visant à soutenir et à promouvoir la diversité au sein de l'organisation par l'entremise du recrutement, de la promotion, de la formation et d'autres mesures afin d'intégrer la diversité et l'inclusion dans nos processus de gestion des talents et de fonctionnement;
- utiliser tous nos outils en tant qu'organisation, y compris l'approvisionnement et la collaboration avec nos fournisseurs, pour favoriser un engagement à soutenir et à valoriser la diversité;
- encourager la diversité à l'échelle de l'organisation par l'éducation, l'apprentissage et l'engagement en présentant de manière complète et accessible l'expérience de femmes et de groupes sous-représentés;
- utiliser des programmes de mentorat, de formation ou d'apprentissage pour les femmes et les groupes sous-représentés afin de bénéficier d'apprentissages mutuels et d'expérience communes;
- limiter la durée des mandats de la direction afin de créer de nouvelles possibilités pour les femmes et les groupes sous-représentés de participer au renouvellement des conseils d'administration;

- élaborer des processus de recrutement transparents afin de réduire les préjugés et d'augmenter la représentation des femmes et d'autres groupes sous-représentés dans les processus de sélection des conseils d'administration et de la haute direction.

Notre engagement misera sur un plan qui prévoira des actions pour atteindre les objectifs 50-30 ainsi que des façons de rapporter les progrès graduels sur une base annuelle.

Nous comprenons que le gouvernement du Canada fournira un soutien aux entreprises participantes afin de les aider à atteindre leurs objectifs et, avec la communauté 50-30, nous nous réjouissons à l'idée de réinventer le futur et d'œuvrer ensemble pour un avenir meilleur.