

DÉMARCHE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION 2021-2022

Retour sur les réflexions et avancements

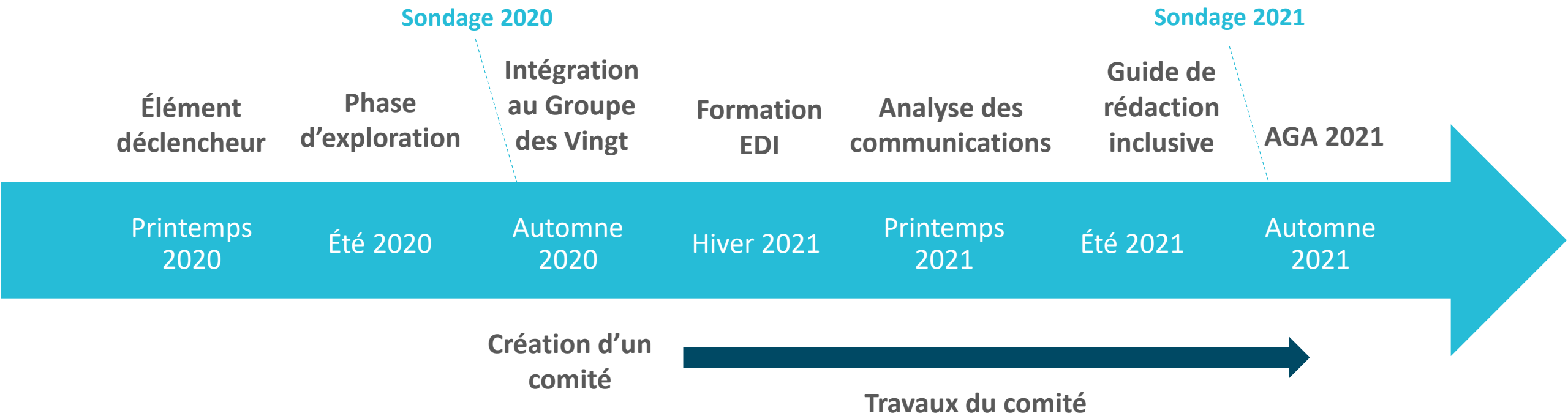
Une présentation de
Sophie-Laurence H. Lauzon



réseau femmes
environnement

DÉMARCHE 2020-2021

Historique



SONDAGE AUX MEMBRES 2020

Collecte de
données

RÉSULTATS :

15 % des membres ayant répondu au sondage s'identifient comme faisant partie d'une minorité visible.

Les membres quantifient leur intérêt personnel par rapport aux questions de diversité et d'inclusion à 8 sur 10.

SONDAGE AUX MEMBRES 2020

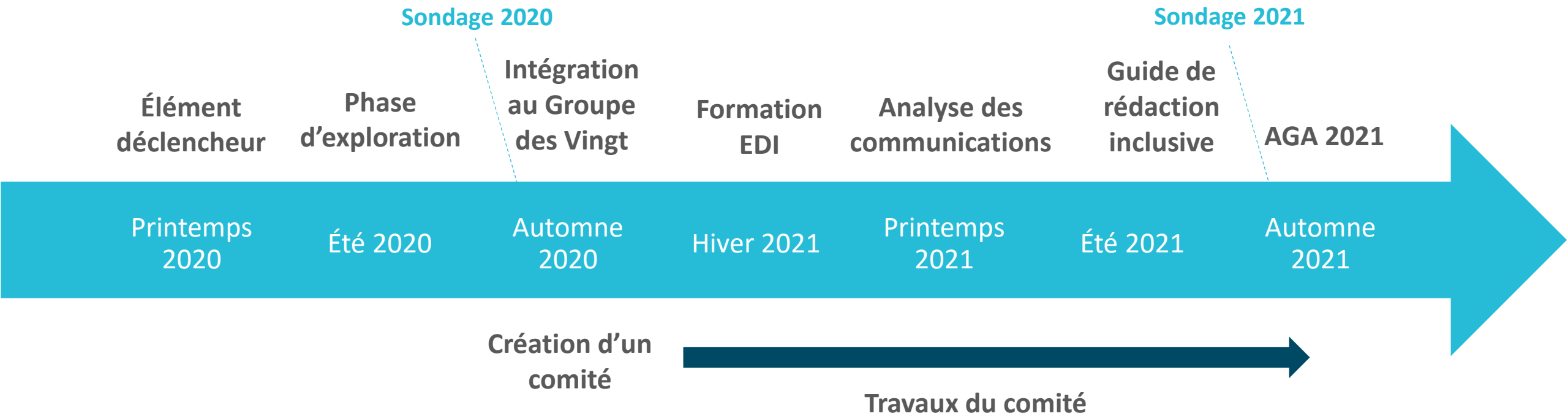
Collecte de
données

Comment favoriser davantage la diversité et l'inclusion ?

- Inclusivité dans les publications
- Expertises diversifiées pour les formations
- Représentation des personnes issues de la diversité
- Création de liens avec les communautés culturelles
- Formation, sensibilisation, éducation sur les questions EDI
- Discussion sur le racisme environnementale et les enjeux environnementaux qui touchent davantage les minorités
- Application de l'ADS+ à la gouvernance
- Sièges réservés au CA ou quotas pour la diversité
- Promotion des femmes issues de la diversité
- Recrutement de nouvelles membres issues de la diversité
- Projets de recherche : femmes issues de la diversité, environnement et santé
- **Formation d'un comité pour se pencher sur la question**

DÉMARCHE 2020-2021

Historique



GROUPE DES VINGT

Formation

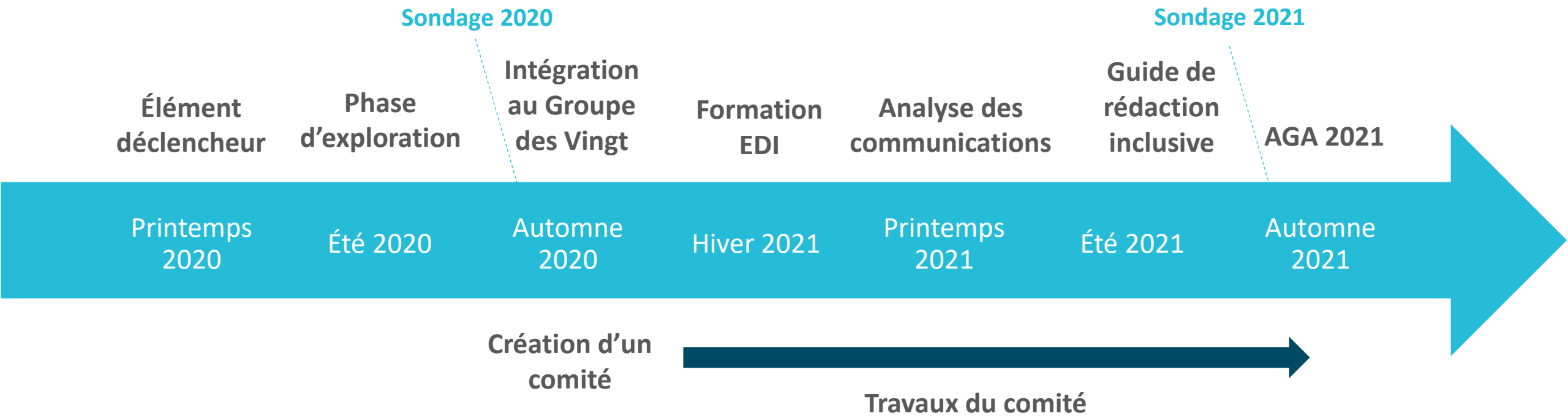
Réseau des organisations engagées pour des conseils d'administration (CA) diversifiés et innovants.

OBJECTIFS :

- Promouvoir une gouvernance diversifiée, représentative des milieux et des talents montréalais en permettant aux organisations montréalaises d'assurer une relève;
- Comblent les besoins au sein des CA, en recrutant des professionnel.l.e.s expérimenté.e.s, engagé.e.s et issu.e.s de la diversité.

DÉMARCHE 2020-2021

Historique



CRÉATION D'UN COMITÉ

Réflexion

OBJECTIF DU COMITÉ

Faire un état de la situation et proposer des améliorations possibles aux pratiques du Réseau des femmes en environnement d'une part afin d'éviter les pratiques discriminatoires et, d'autre part, pour favoriser une plus grande EDI.

Rencontres de réflexions et d'échanges 1 fois par 2 mois

Rôle consultatif

CRÉATION D'UN COMITÉ

Réflexion

17 membres

- Membres du Réseau
- Employées
- Membres du C.A.

9 rencontres

De octobre 2021 à
octobre 2022

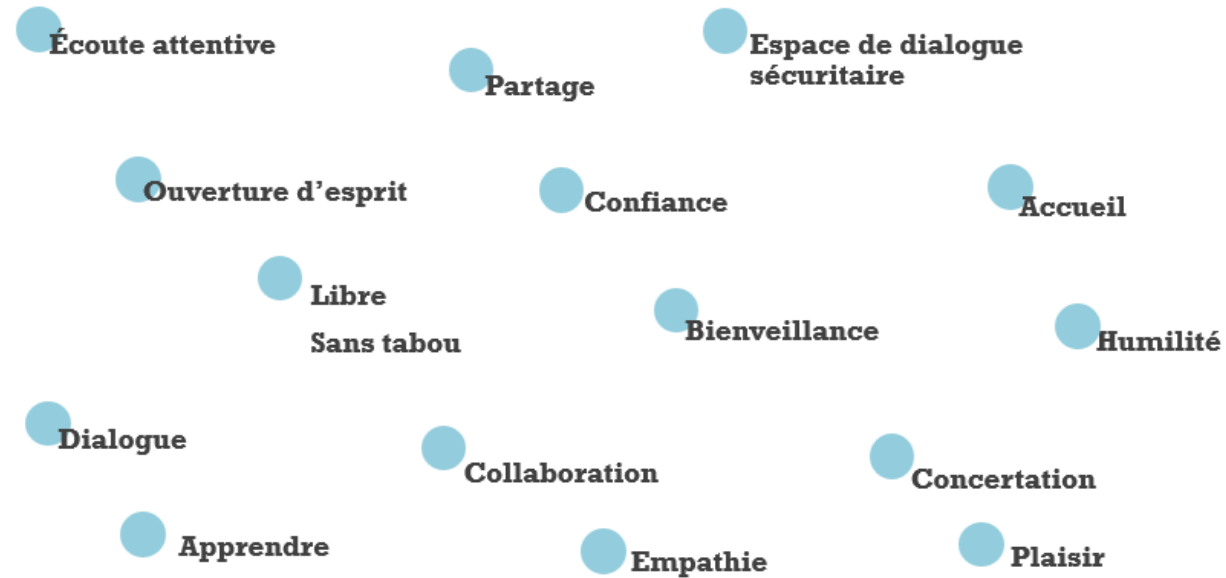
5 chantiers

Réseau de partage de références, d'idées, de réflexion...

CRÉATION D'UN COMITÉ

Réflexion

VALEURS COMMUNES



CHANTIERS DE RÉFLEXION

Réflexion



Membrariat et services aux membres



Employé.e.s



Conseil d'administration



Services aux organisations

Communications



- **Accueil et recrutement de nouvelles membres**
- **Rétention des membres (actives)**
- **Communication avec les membres**
- **Activités pour les membres**
- **Promotion des membres**
- **Engagement vis-à-vis nos membres**

Chantiers
de réflexion

**Membrariat et
services aux
membres**

Chantiers
de réflexion

Employé.e.s

Processus d'embauche

Accueil des nouvelles et nouveaux employé.e.s

Formation/sensibilisation des employé.e.s

Climat de travail

- **Recrutement**
- **Accueil des nouvelles membres**
- **Formation/sensibilisation des membres**
- **Climat de travail**

Chantiers
de réflexion

Conseil
d'administration

Chantiers
de réflexion

➤ **Communications avec les organisations**

➤ **Considérations de l'EDI dans les services aux organisations**

**Services aux
organisations**

- Offrir des activités de formation et sensibilisation sur les enjeux EDI (membre, CA, employées)
- Faire un état de la situation : degré de diversité des membres et perceptions
- Réviser nos communications (site web, réseau sociaux, formations, etc.) et établir des lignes directrices pour l'amélioration de nos communications (notamment un guide d'écriture inclusive)
- Créer une politique EDI
- Bonifier la trousse d'accueil des nouvelles membres
- Adopter une stratégie inclusive de recrutement de nouvelles membres

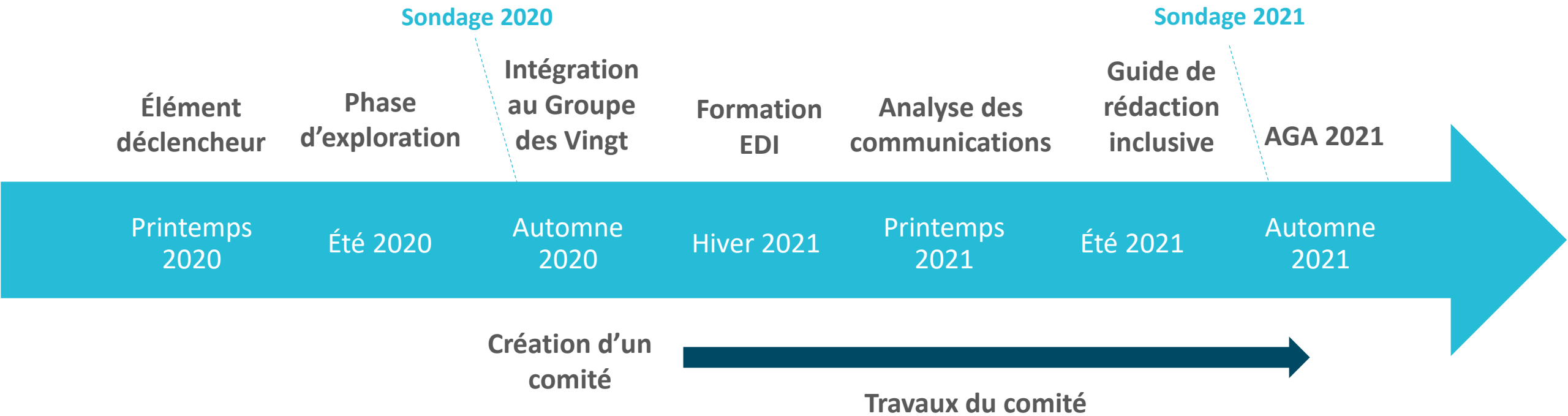
Pistes d'actions proposées

- Se doter de lignes directrices pour la rédaction des offres d'emploi (faire un modèle type)
- Diversifié nos réseaux de diffusion des offres d'emploi et des postes disponibles au C.A.
- Se doter de lignes directrices pour le processus de sélection des candidats à passer en entrevue
- Revoir les questions et le format de l'entrevue avec un regard EDI
- Bonifier la stratégie d'accueil (inclusivité) et la trousse d'accueil pour les employé.e.s et membres du C.A.

Pistes d'actions proposées

DÉMARCHE 2020-2021

Historique



ACTIVITÉS DE FORMATION

Formation

LE 15 MARS 2021 DE 12H À 13H30

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION DANS LES ORGANISATIONS

Cet atelier vise à présenter les concepts de base en matière d'ÉDI tout en contextualisant à l'environnement et la législation actuelle. Les réalités de certains groupes vulnérables seront présentées tout en considérant l'importance de l'intersectionnalité. Il aborde les types de biais inconscients présents en contexte de travail tout en offrant des outils pour y faire face et être un.e allié.e auprès de personnes vivant des discriminations. L'ÉDI est présentée comme étant d'une grande importance pour assurer des environnements de travail plus inclusifs qui contribueront au bien-être de toutes et de tous.



ANALYSE DE NOS COMMUNICATIONS

Initiatives

3 collaboratrices en communications inclusives

3 types de communication

- Site web du Réseau
 - Infolettre
- Réseaux sociaux du Réseau

1 rapport de recommandations

GUIDE DE RÉDACTION INCLUSIVE

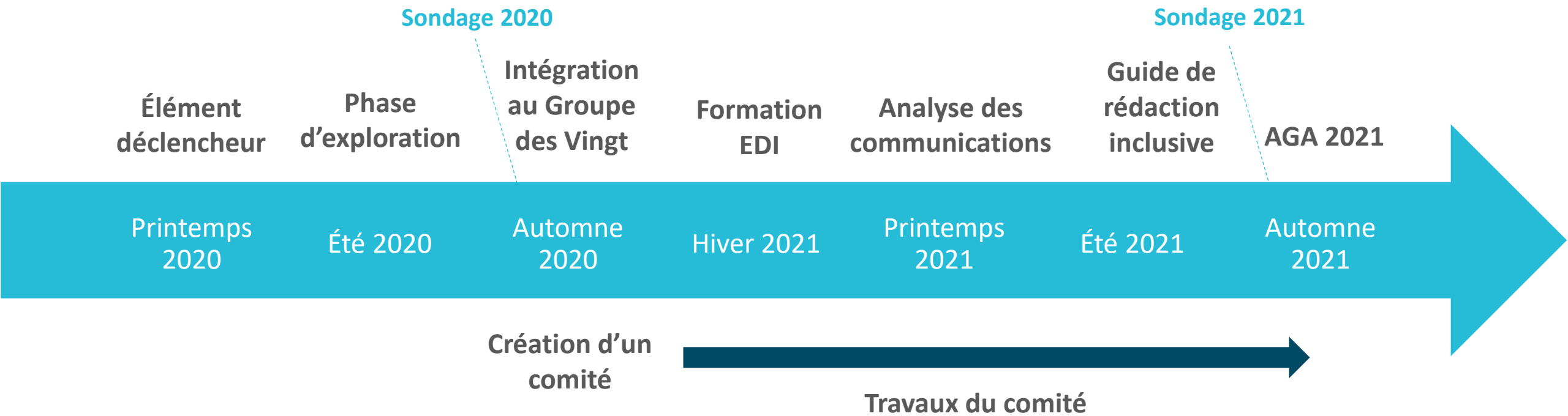
Initiatives
en cours

OBJECTIF DU GUIDE :

- Privilégier l'emploi de la rédaction inclusive dans les communications ainsi que dans les outils internes et externes du Réseau
- Informer et outiller les employé.e.s du Réseau ainsi qu'uniformiser les façons de faire
- Incarner nos engagements envers plus d'ÉDI et participer à rendre notre milieu plus accueillant

DÉMARCHE 2020-2021

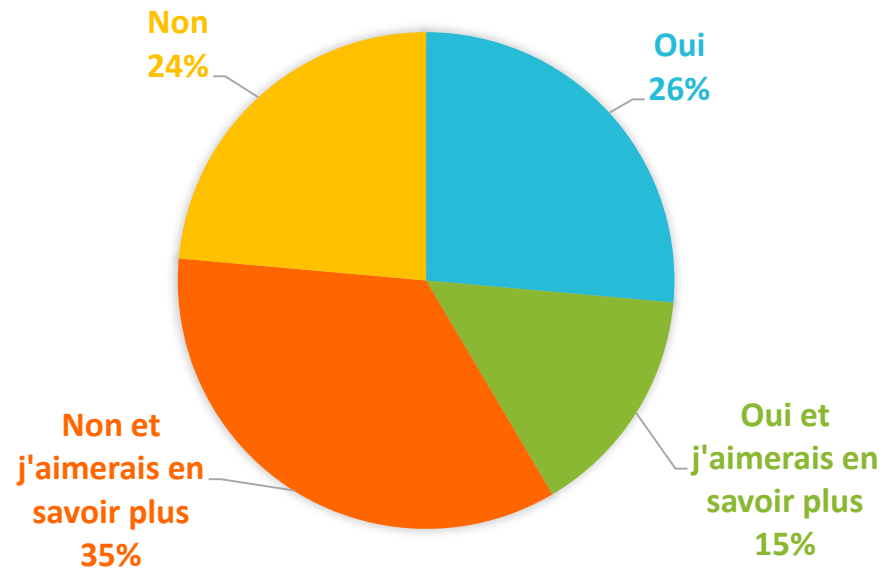
Historique



SONDAGE AUX MEMBRES 2021

Collecte de données

CONNAISSEZ-VOUS LA DÉMARCHE D'ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION DU RÉSEAU ?

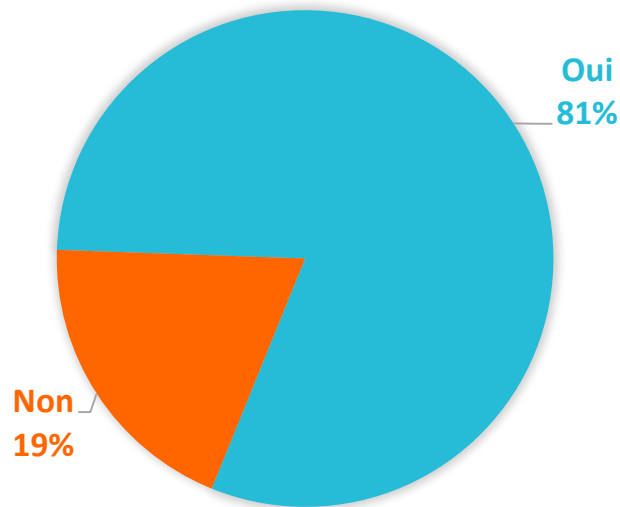


59 % ne connaissent pas la démarche
50 % veulent en savoir plus

SONDAGE AUX MEMBRES 2021

Collecte de données

VOUS SENTEZ-VOUS REPRÉSENTÉES DANS
LES COMMUNICATIONS, ACTIVITÉS,
IMAGES DU RÉSEAU ?



Diversité corporelle

Diversité professionnelle

Diversité des enjeux traités par le Réseau

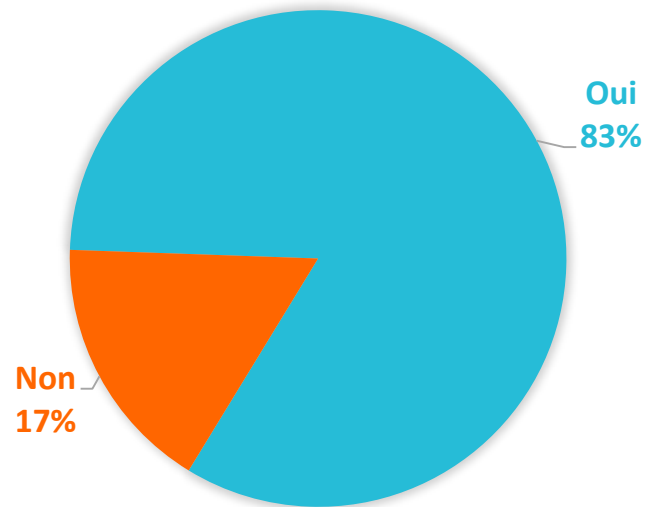
Accessibilité aux personnes anglophones

Inclusion des personnes aux études

SONDAGE AUX MEMBRES 2021

Collecte de
données

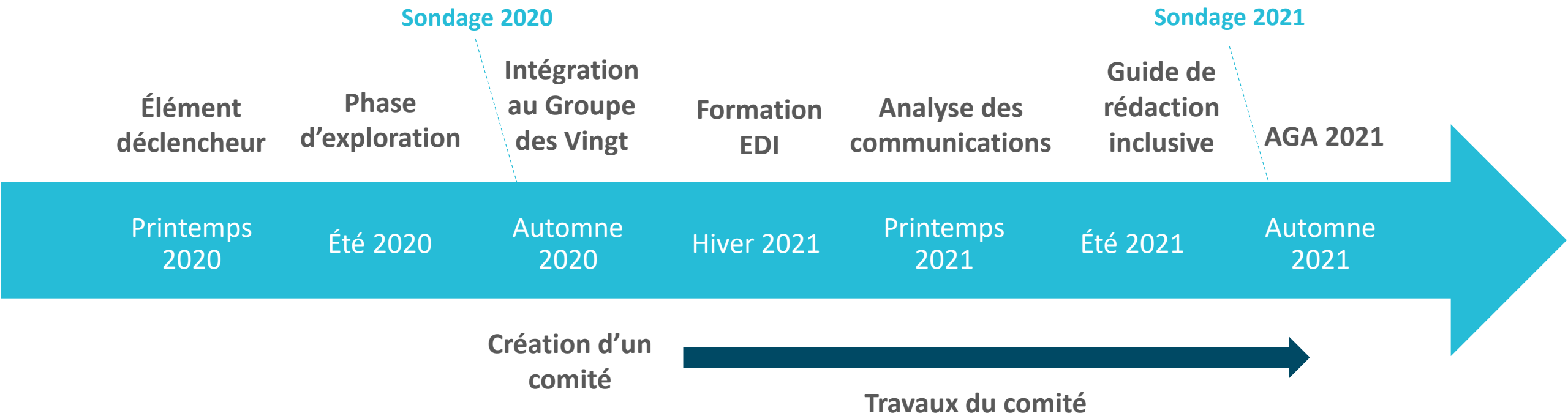
LES ACTIVITÉS DU RÉSEAU SONT-ELLES
SUFFISAMMENT ACCESSIBLES ET
INCLUSIVES ?



(lieux, technologies, tarifs, langue, espace d'échange ouvert, etc.)

DÉMARCHE 2020-2021

Historique



LES PROCHAINES ÉTAPES

À venir

RÉDACTION D'UNE POLITIQUE

ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTION POUR LES PROCHAINES ANNÉES



RESTEZ À L’AFFÛT !

DÉMARCHE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION 2021-2022

Retour sur les réflexions et avancements

Une présentation de
Sophie-Laurence H. Lauzon



réseau femmes
environnement