

# IRCC BCY VIRTUAL SUMMIT

Employment Equity & Anti-racism in the Settlement Sector

January 28- 29, 2021 | Zoom

---

## Sommet virtuel d'IRCC de la Colombie-Britannique et du Yukon

Équité en matière d'emploi et antiracisme dans le secteur de l'établissement

Les 28 et 29 janvier 2021 | Zoom

Financé par :

Funded by:



Immigration, Réfugiés  
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees  
and Citizenship Canada

# **Indigenous Land Acknowledgement**

---

**Reconnaissance  
des terres autochtones**

Funded by:



Immigration, Refugees  
and Citizenship Canada

Financé par :

Immigration, Réfugiés  
et Citoyenneté Canada

# Employment Equity & Anti-racism in the Settlement Sector

---

Ruth Mojeed

CEO, The Inclusion Project

*AMSSA BCY Virtual Summit, Jan 2021*



**The Inclusion Project**  
...in our hands

END  
SYSTEMIC  
RACISM!



---

*Let's talk  
about  
racism....*

---

- **“...belief that inherent differences among various human racial groups determine cultural or individual achievement, usually involving the idea that one's own race is superior and has the right to dominate others or that a particular racial group is inferior to others.”**



**By this definition...**

*...how many racists and inequities do we have in the room?*

*All racism  
isn't the  
same...*

- The employment rate for Black men aged 25 to 59 was 78%, compared with 83% for other men.
- The rate of unemployment among Black women was roughly twice the rate for White women - 12.2% vs 6.4%
- Black women earn 59 cents on average for every dollar non-racialized men earn.
- One quarter of Black women live below the poverty line in Canada, approx. twice the proportion of White women.

**Black Lives Matter in the Settlement Sector**



# The Case for Exceptionalism

## All Feminists Are Equal

(but some feminists are more equal than others)



- Progress tends to benefit certain classes of *women*, especially White women, than others.
- Selective empowerment tends to favour women whose experiences (to varying degrees) mirror those of the educated middle/upper class White woman.

Have you faced these in your workplaces?

- *“Well, we do not have any issues of White Superiority here”, referring to an organization that is mostly White*
- *“...we needed to hire a minority”*
- *“...can you change your name? It’s hard for our clients to pronounce”*
- *“...I’m sure it was all just a joke!”*
- *“...you’re making too big a deal of out of this”, in response to complaint about a colleague mocking accents.*

---

# Poll

---

Think about 10 top organizations you know - which of these categories do the leaders fall into:

- Men (white)
- Men (racialized)
- Non-binary
- Women (white)
- Women (racialized)



Between the  
spectrum...

A diagram of a circuit board with a title box and a list of bullet points. The title box is a white rectangle with a black border, containing the text "Between the Black – White Binary". To the left of the box is a zigzag line representing a power source. At the top of the box is a circular component. To the right of the box is a vertical line representing a connection. At the bottom of the box is a hatched area representing a ground connection. The list of bullet points is to the right of the box.

## Between the Black – White Binary

- Racialized women are likely more to be unemployed or underemployed than their White counterparts
- When employed, racialized women hold jobs that are not reflective of their experience & education
- Among women of colour, there are multi-dimensional layers to the issues faced: *ethno-cultural norms, age, socio-economic class, educational backgrounds*

# Diversity and the Canadian Population

- Canada has one of the most diverse populations in the world due to its high immigration rates



Over the past 10 years, Canada has aimed to attract a large immigrant population with its flexible immigration policies in order to combat an aging workforce and the decline of working-age adults

In 2021, Canada has committed to welcoming 400,000 immigrants, accounting for 0.9% of the population

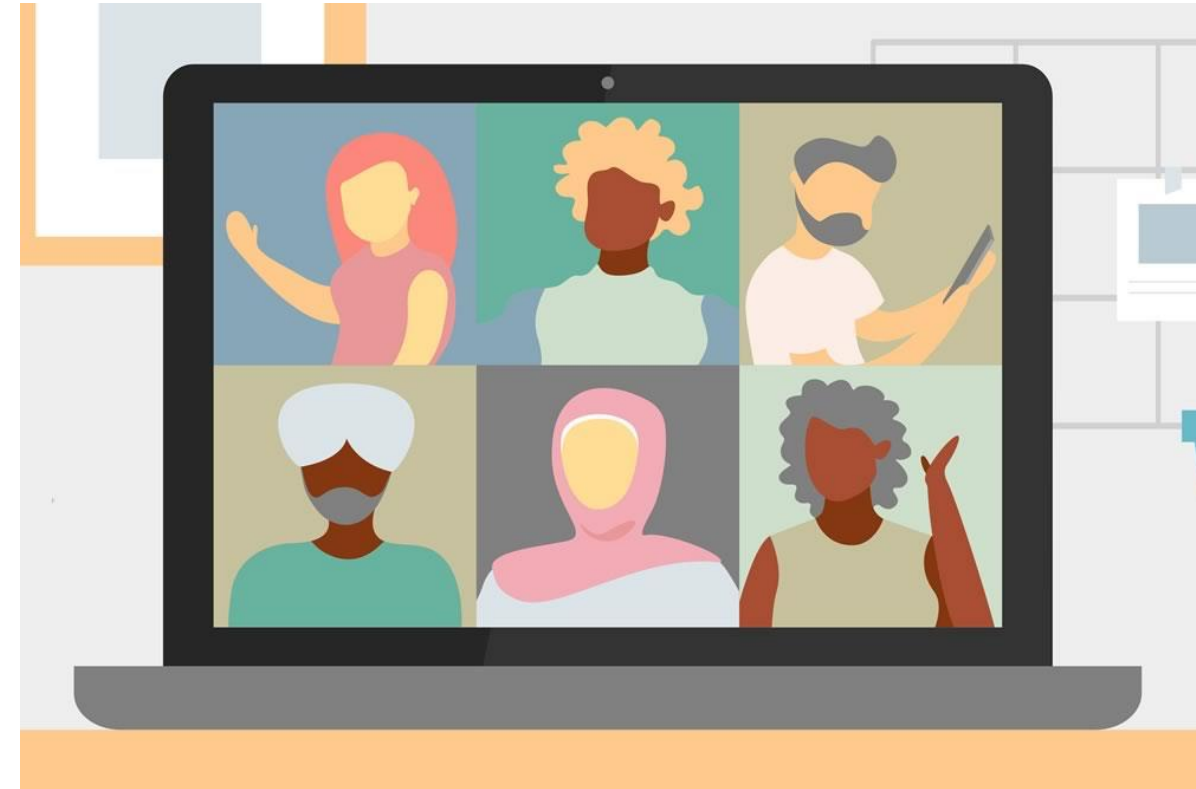
# Diversity of the Canadian Workforce

- 1 out of 5 people in Canada's population is foreign-born - the highest proportion among the G8 countries.
- Though POC make up more than 60% of the immigrant population, they find it hard to integrate into Canadian society due to lack of equal employment opportunities.
- The unemployment rates of new immigrants exceeded the rate of the Canadian-born throughout the 2006 to 2019 period - by 2019 the unemployment rates still exceeded the rate of the Canadian-born by 4%.



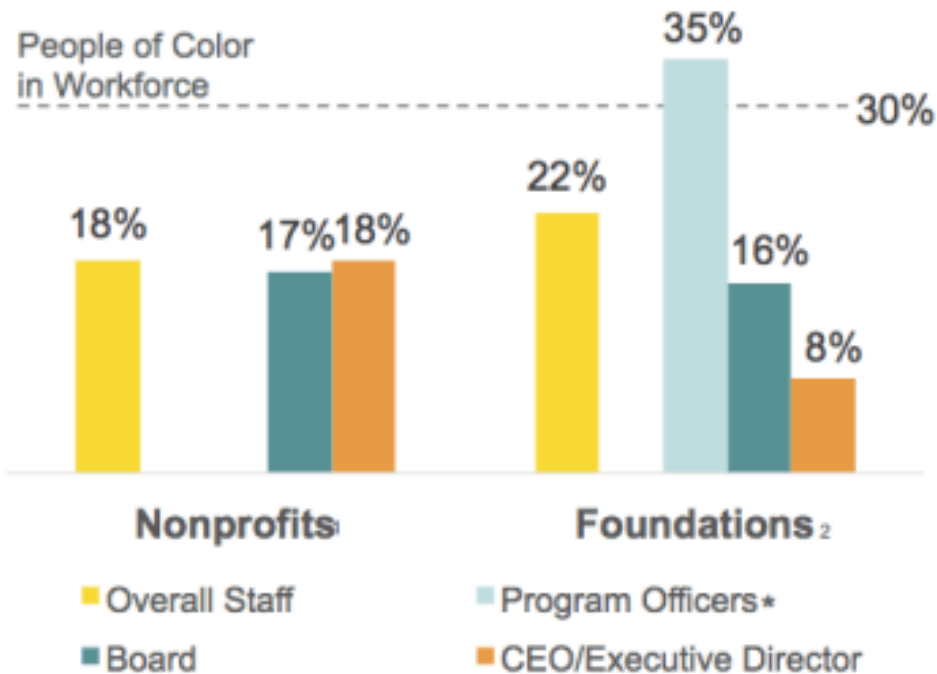
# BIPOC Representation in the Settlement Sector

- While the economic and social benefits of immigration are well documented, it is also widely acknowledged that these benefits depend on the capacity of the system, where front-line settlement workers are frequently the initial point of contact.
- Canada's 500+ settlement service sector provides Direct Service Delivery, Support Services, and Indirect Services.
- It becomes imperative to have representation not just in the workforce for settlement workers but also at the leadership level where the rules governing service delivery are being made.



# The Importance of Representation

Representation of People of Color by Role



\* Program Officer defined as programming related staff (does not include administrative roles)

<sup>1</sup> Diversity Journal. "Is the Nonprofit Sector Doing Enough for Diversity?" (overall); BoardSource, 2010. Nonprofit Governance Index (board); CompassPoint, 2006. "Daring to Lead" (CEO/Executive Director)

<sup>2</sup> D5, 2014. "State of the Work."

- A recent report found that over 86% of workers in Toronto's settlement sector are women
- 75% are immigrants
- 63% are racialized
- This is considered broadly illustrative of the sector with the dual phenomena of over-representation of women and the racialization of the sector.

**This is not the case at the leadership level**

# BIPOC Representation in Non-profit Leadership

- Charity leadership is almost exclusively White.
- 87% of all executive directors or presidents are White.
- Non-profit organizations led by people of colour receive less money than those led by Whites
- Net assets of black-led organizations are 76% smaller than their white-led counterparts.
- More stringent vetting procedures were reported by those executives of colour with funders often citing “lack of sufficient evidence or capacity to execute.”
- 75% of white people have entirely White social networks, perpetuating the cycle of recruiting White people through personal networks.





# Inclusion in the Settlement Sector

- 
- Many civil society organizations tend towards a **paternalistic** and **disempowering** approach to serve BIPOC communities.
  - Power and agency are often not assigned to equity-seeking groups and individuals who may often be perceived as needy with a need to be “rescued”, especially by non-BIPOC organizations and leadership.
  - While many agencies are committed to empowerment of their clients, the current system of project-based funding and the emphasis on “efficiency” and “measurable outcomes” leads to a **transactional approach** to program design, implementation, and evaluation.

# Inclusion & the Settlement Sector

- Although this may not be intentional, the long-standing impacts and historic legacies of colonization and oppression are visible in the systemic and structural design of many civil society organizations.
- There is an urgent need for a paradigm shift in how civil society engages with the communities it serves so that **“Nothing for us, without *us*.”**

# The Value of Diversity for Non-Profits

- Having a workforce and leadership that mirrors the population an organization is serving is critical for the success of the sector.
- A diverse leadership team will be better positioned to not only connect with the people it serves but will have more success with funders, partners and the larger community.
- A diverse leadership team will be better able to stay abreast of external influences—policy changes, cultural changes, economic factors—that affect the population served.
- Boards that are not diverse will perpetuate the lack of diversity across the organization.



# How to Diversify Leadership in the Sector

---

- Make a public commitment to diversity and inclusion.
- Take a diversity audit of your board and leadership.
- Encourage diverse/racialized board members to take on additional responsibilities.
- Set explicit goals in the selection process and develop a strategy.
- Address literacy gaps by training all staff, management and board members on diversity issues.
- Set explicit goals in the selection process and develop a strategy for achieving set goals.
- Measure results of diversity and inclusion initiatives by impact.

# The Case for EDI in Workplaces

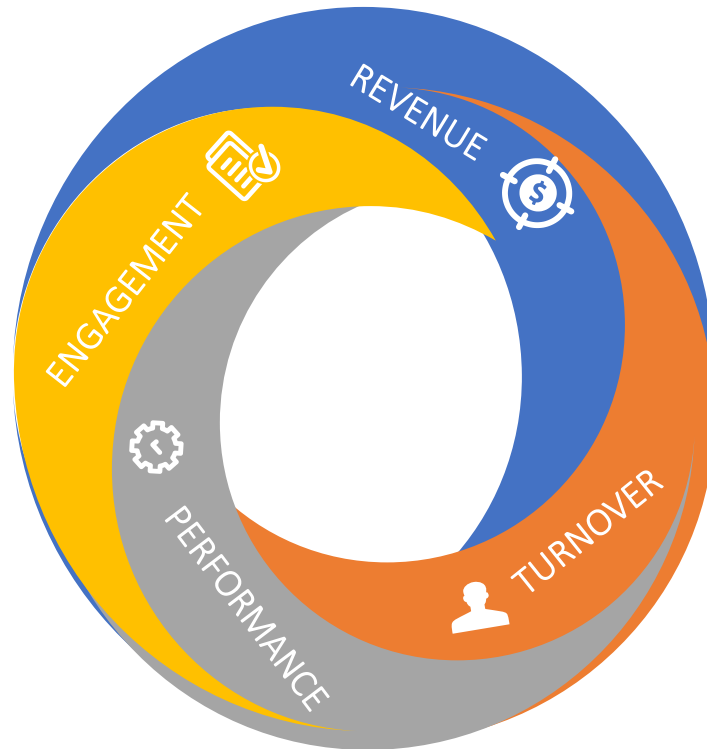
## 19% GROWTH

A Boston Consulting Group study noted that companies with more diverse management teams are likely to bring in 19% higher revenues owing to greater innovation.

## 83% PRODUCTIVITY

When companies support EDI initiatives, 83% of people are actively engaged in their work. Instill greater trust between employees and leadership—an enormous problem in today's workforce.

## The Changing Landscape



## MORE THAN NUMBERS

The case for increased representation goes far beyond numbers, and the gains far outweigh the responsibility for achieving true equity.

## 35% INCREASE

Harvard Business Review report that companies with significantly more racial and ethnic diversity are 35% more likely to outperform competitors, and this also applies to the settlement sector.

# Action

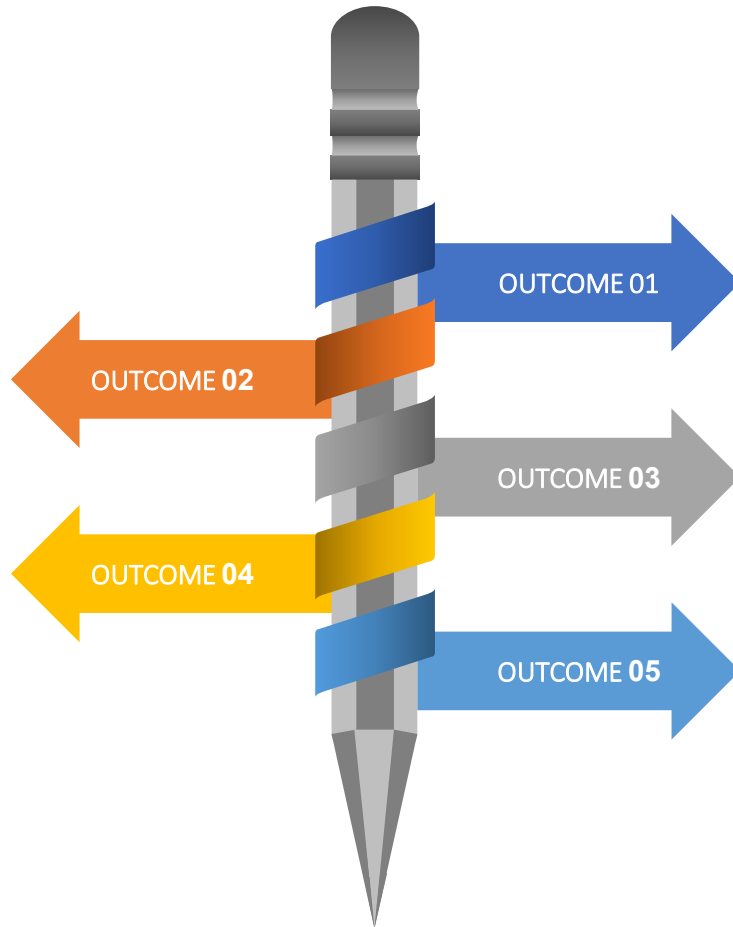
## Outcomes of Racial Equity Diversity & Inclusion

### CULTURAL IMPACT

Deep understanding and appreciation of various ways of living and seeing the world. Expands capacity for growth and development of multifaceted perspectives.

### GENERATIONAL IMPACT

Today, we are setting the stage for what's to come tomorrow and the world where the next generation will reap the outcomes of the decisions that we make.



### ALL-ROUND SUCCESS

Organizations with higher profit margins, Increased organizational synergy, employee job satisfaction, increased creativity and innovative ideas. Decreased turnover.

### COMMUNITY IMPACT

Organizations that are able to bring change from the inside out are more likely to influence communities in meaningful ways.

### ECONOMIC GROWTH

Successful organizations are major contributors to economic growth. Impacting the economy impacts the welfare of all parties.

# Inaction

Major implications following inaction on Racial Equity, Diversity & Inclusion

**RETALIATION**



## STRIKES & PROTESTS

Continuation or exacerbation of public outcries against iniquities and injustice. Overt and covert retaliation against systemic racism impacting economic recovery, wellbeing of communities, personal wellbeing, and organizational wellbeing.

**STIFLED PROGRESS**



## DIVISIONS & EXCLUSION

Untapped potential of representing voices & needs of minority groups as well as addressing issues of a diverse population. Taking reactive steps to changing socio-economic environments and meeting minimum required criteria leads to stifled potential, progress and innovation.

**PERPETUATION OF RACISM**




## DISALIGNMENT IN MISSION

Without the integrity of equity and inclusivity, efforts of organizations towards diversity will run the risk of creating damage unintentionally if efforts are only focused on certain groups within communities and overlooking the rest.



Let's talk about  
Inclusion...

## **“The Power to Be”**

- The power to give voice to one's own experiences for self-expression & self-actualization.
  - The power to adapt one's own privilege in support of the “other”.
  - The power to gain access to equitable rights and opportunities within the workplace.
- 



# TOWARDS AN INCLUSIVE WORKPLACE

“Inclusion is a key driver and basis for reaping diversity’s potential benefits”.

The idea of an inclusive workplace is to **enable**, **affirm** and **empower** experiences and perspectives that may have been unacknowledged or unappreciated in any context.

# THE 50-30 CHALLENGE

50% - Gender Parity

30% - Representation of other under-represented groups (racialized persons, Indigenous peoples, persons with disabilities and members of the LGBTQ2 community) on Canadian Board(s) and senior management



Federal initiative to bring together corporate partners, community organizations, equity seeking groups, and expert researchers to advance gender equity and diversity in leadership across Canada.

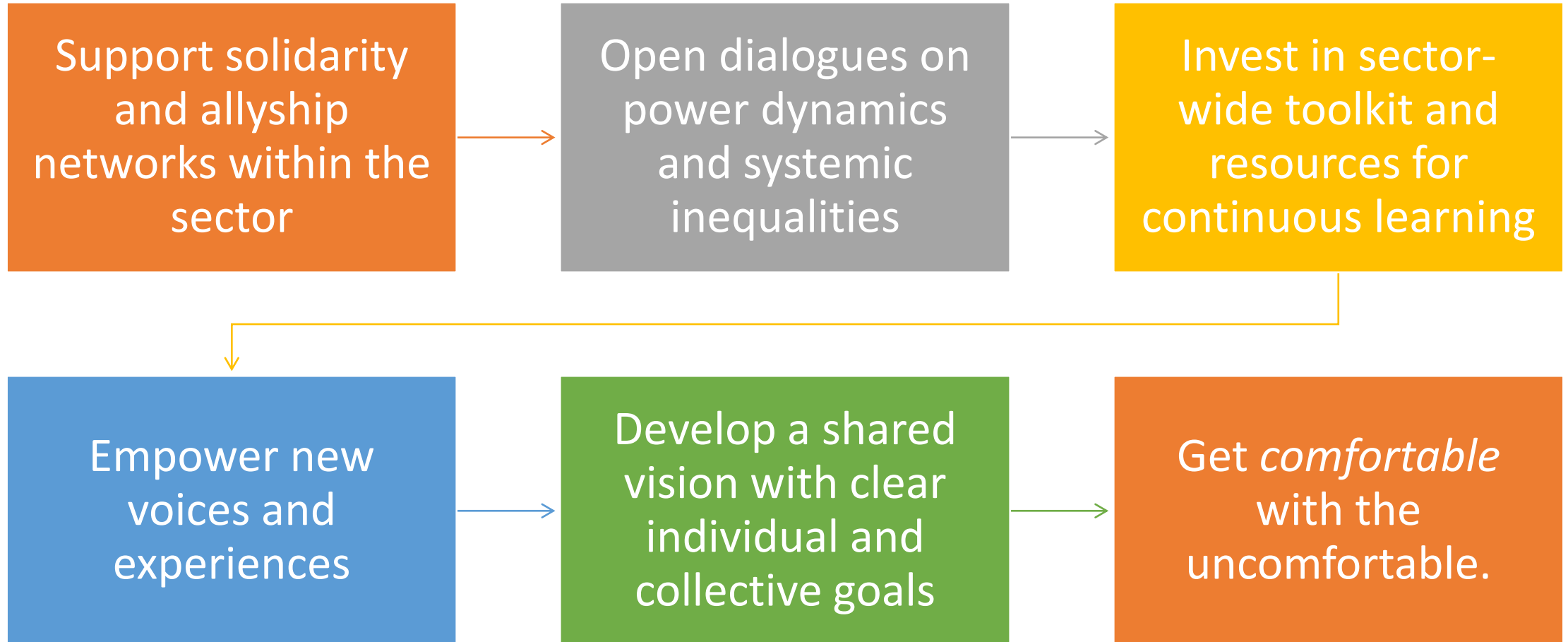


# EMPLOYMENT EQUITY PARTNERSHIP

---

- EEP is a public-private partnership on data-driven solutions to long-standing issues of systemic racism and gender inequalities in the workplace.
- EEP takes an intersectional approach to create solutions through Workplace Equity Scorecards to benchmark the diversity of organization's current workforce and co-develop pathways for engaging talents from under-represented groups, including Indigenous, Black and other racialized groups.
- We benchmark equity across the following areas: **pay, talent management, representation, accountability and leadership.**

# TOWARDS AN INCLUSIVE FUTURE...



# Getting Started...

## Collect

Start  
with  
data...

## Connect

...know  
who's  
(not) in  
the room

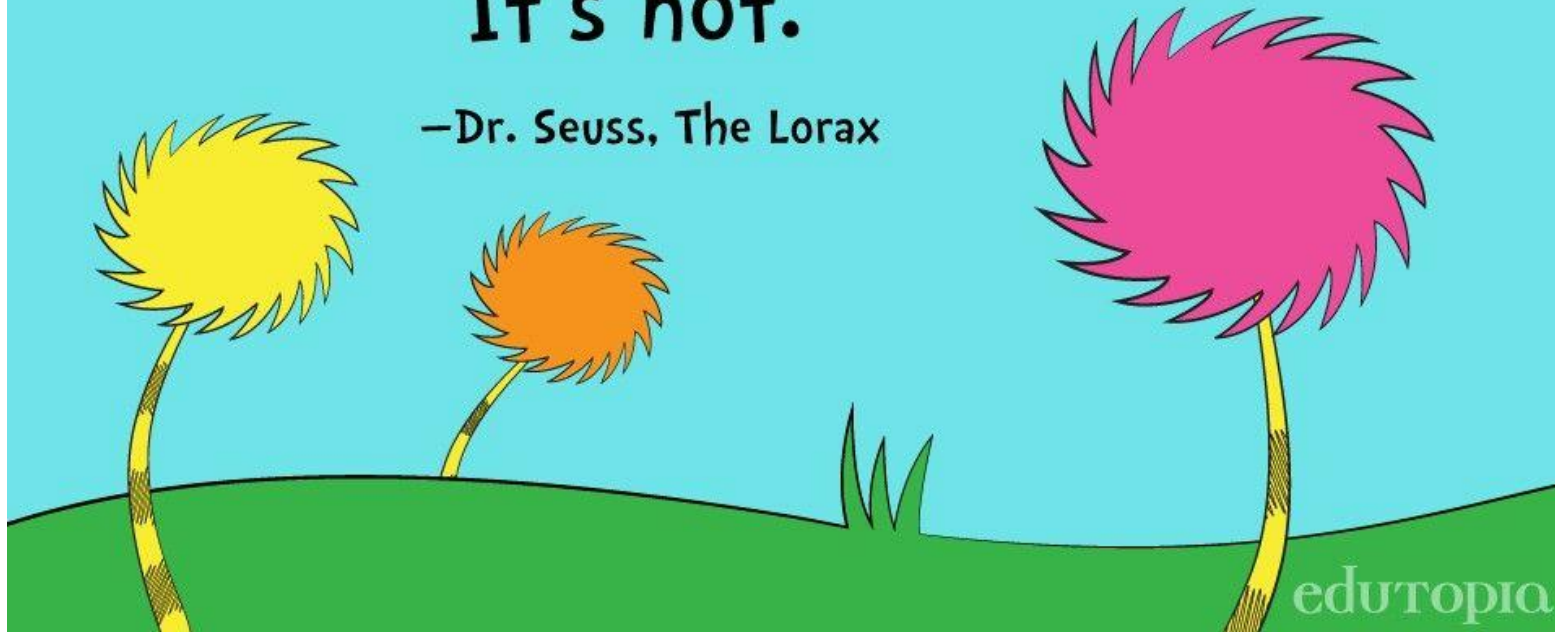
## Contribute

Contribute  
to creating  
pathways  
for REDI in  
the sector.



**Unless someone like you  
cares a whole awful lot,  
Nothing is going to get better.  
It's not.**

—Dr. Seuss, *The Lorax*



# Équité en matière d'emploi et lutte contre le racisme dans le secteur de l'établissement

---

Ruth Mojeed

Directrice générale, The Inclusion Project

*Sommet virtuel de la C.-B. et du Yukon de l'AMSSA,  
janvier 2021*



**The Inclusion Project**  
...in our hands

END  
SYSTEMIC  
RACISM!



---

*Parlons  
du  
racisme....*

---

- «...croyance selon laquelle les différences inhérentes entre les divers groupes raciaux humains déterminent les réalisations culturelles ou individuelles, impliquant généralement l'idée que sa propre race est supérieure et a le droit de dominer les autres ou qu'un groupe racial particulier est inférieur aux autres. »



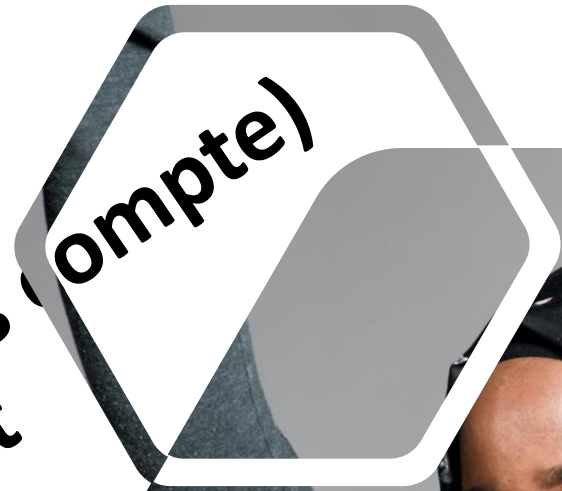
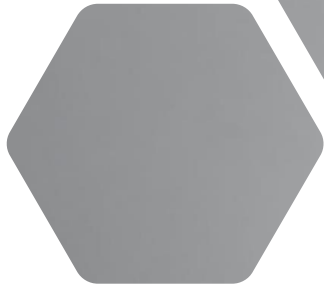
Selon cette définition...

*...combien de racistes et d'iniquités y a-t-il dans la salle?*

*Tout le  
racisme  
n'est pas  
pareil...*

- Le taux d'emploi des hommes noirs âgés de 25 à 59 ans était de 78 %, comparativement à 83 % pour les autres hommes.
- Le taux de chômage chez les femmes noires était environ deux fois plus élevé que chez les femmes blanches – 12,2 % vs 6,4 %
- Les femmes noires gagnent en moyenne 59 cents pour chaque dollar que gagnent les hommes non racialisés.
- Le quart des femmes noires vivent sous le seuil de la pauvreté au Canada, soit environ le double de la proportion des femmes blanches.

**Black Lives Matter (La vie des Noirs compte)  
dans le secteur de l'établissement**



# Les arguments en faveur de l'exceptionnalisme

## All Feminists Are Equal

*(but some feminists are more equal than others)*



- Les progrès ont tendance à profiter à certaines catégories de femmes, surtout les femmes blanches, que d'autres.
- L'autonomisation sélective a tendance à favoriser les femmes de couleur dont les expériences (à des degrés divers) reflètent celles des femmes blanches de la classe moyenne/supérieure instruite.

Avez-vous été  
confronté à ces  
problèmes  
dans votre  
milieu de  
travail?

- *« Eh bien, nous n'avons pas de problèmes de supériorité des Blancs ici », faisant référence à un organisme dont l'effectif se compose principalement de Blancs*
- *«...nous devons embaucher une minorité »*
- *«...pouvez-vous changer de nom? Il est difficile pour nos clients de le prononcer »*
- *«...Je suis sûr que c'était juste une blague! »*
- *«...tu en fais toute une histoire », en réponse à une plainte concernant un collègue qui se moque des accents.*

---

# Sondage

---

Pensez aux 10 plus grands organismes que vous connaissez – auxquelles de ces catégories les dirigeants appartiennent-ils :

- Hommes (blancs)
- Hommes (racialisés)
- Non binaires
- Femmes (blanches)
- Femmes (racialisées)



Entre le  
spectre...



## Entre le binaire Noir – Blanc

- Les femmes racialisées sont plus susceptibles d'être au chômage ou sous-employées que leurs homologues blanches
- Lorsqu'elles travaillent, les femmes racialisées occupent des emplois qui ne reflètent pas leur expérience et leur éducation
- Parmi les femmes de couleur, il y a des couches multidimensionnelles aux problèmes rencontrés : ***normes ethnoculturelles, âge, classe socio-économique, antécédents scolaires***

# La diversité et la population canadienne



- Le Canada compte l'une des populations les plus diversifiées au monde en raison de ses taux d'immigration élevés
- Au cours des 10 dernières années, le Canada a visé à attirer une population importante d'immigrants grâce à ses politiques d'immigration souples afin de lutter contre le vieillissement de la population active et le déclin des adultes en âge de travailler
- En 2021, le Canada s'est engagé à accueillir 400 000 immigrants, ce qui représente 0,9 % de la population

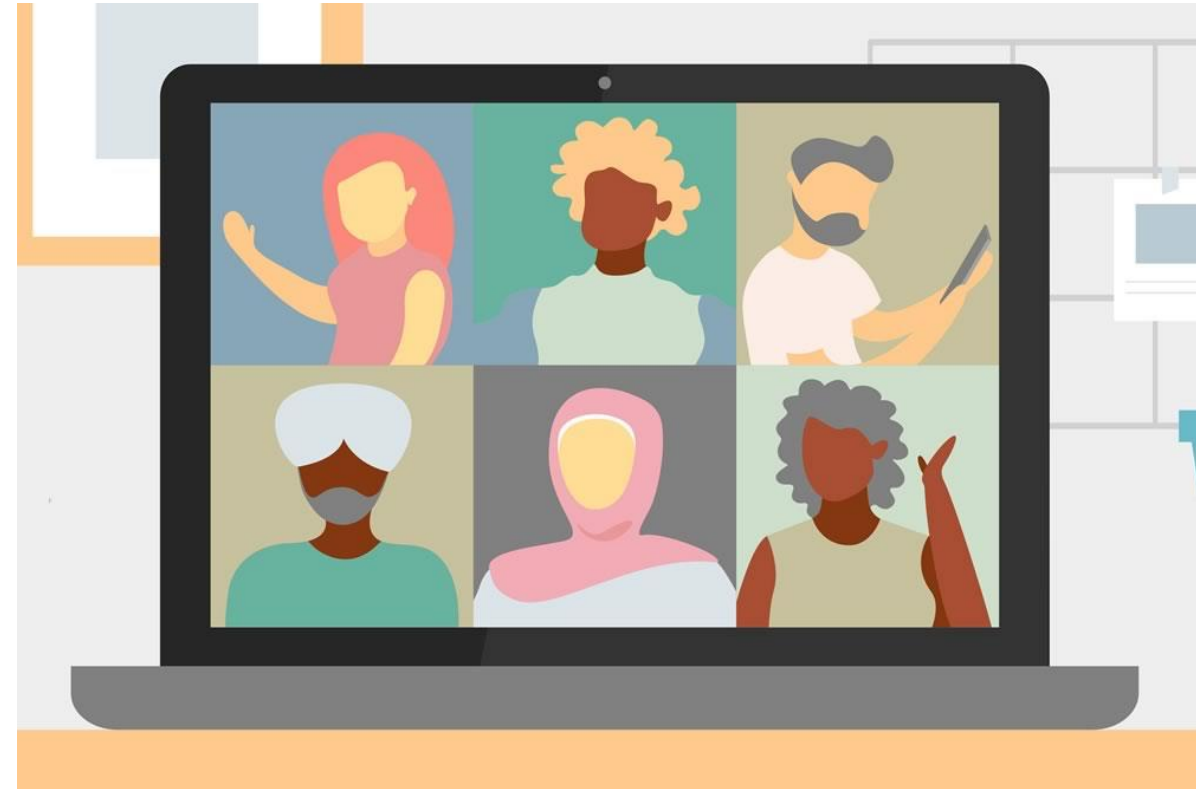
# Diversité de la main-d'œuvre canadienne

- 1 personne sur 5 dans la population du Canada est née à l'étranger - la proportion la plus élevée parmi les pays du G8.
- Bien que les personnes de couleur représentent plus de 60 % de la population immigrante, elles ont du mal à s'intégrer à la société canadienne en raison du manque d'égalité des chances face à l'emploi.
- Le taux de chômage des nouveaux immigrants a dépassé celui des personnes nées au Canada de 2006 à 2019 - en 2019, le taux de chômage dépassait toujours de 4 % celui des personnes nées au Canada.



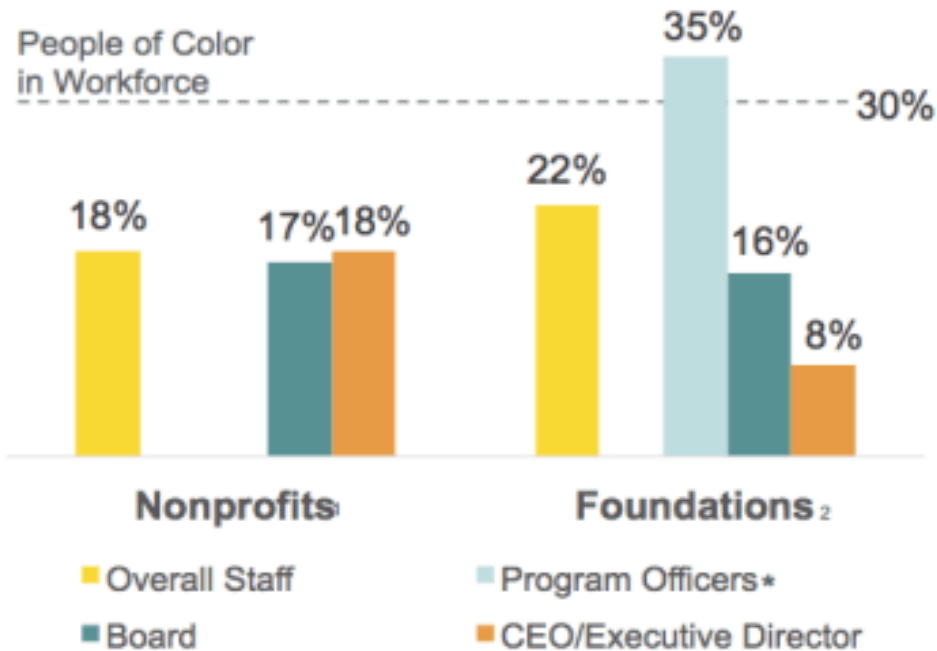
# Représentation des PANDC dans le secteur de l'établissement

- Bien que les avantages économiques et sociaux de l'immigration soient bien documentés, il est également largement reconnu que ces avantages dépendent de la capacité du système, où les agents d'intégration des immigrants de première ligne sont souvent le point de contact initial.
- Le secteur des services d'établissement du Canada, qui compte plus de 500 organismes, offre des services directs, des services de soutien et des services indirects.
- Il devient impératif d'avoir une représentation non seulement dans la population active pour les agents d'intégration des immigrants, mais aussi au niveau de la direction où les règles régissant la prestation des services sont établies.



# L'importance de la représentation

## Representation of People of Color by Role



\* Program Officer defined as programming related staff (does not include administrative roles)

<sup>1</sup> Diversity Journal. "Is the Nonprofit Sector Doing Enough for Diversity?" (overall); BoardSource, 2010. Nonprofit Governance Index (board); CompassPoint, 2006. "Daring to Lead" (CEO/Executive Director)

<sup>2</sup> D5, 2014. "State of the Work."

- Selon un rapport récent, plus de 86 % des travailleurs du secteur de l'établissement de Toronto sont des femmes
- 75 % sont des immigrants
- 63 % sont racialisés
- Cela est considéré comme étant largement représentatif du secteur avec le double phénomène de surreprésentation des femmes et de la racialisation du secteur.

**Ce n'est pas le cas au niveau de la direction**

# Représentation des PANDC dans la direction du secteur non lucratif

- La direction du secteur non lucratif est composée presque exclusivement de personnes blanches.
- 87 % de tous les directeurs exécutifs ou présidents sont des personnes blanches.
- Les organismes sans but lucratif dirigés par des personnes de couleur reçoivent moins d'argent que ceux dirigés par des personnes blanches
- L'actif net des organismes dirigés par des personnes noires est 76 % inférieur à celui de leurs homologues dirigés par des personnes blanches.
- Des procédures de filtrage plus strictes ont été signalées par les cadres de couleur auprès des bailleurs de fonds invoquant souvent « le manque de preuves ou de capacités suffisantes pour exécuter. »
- 75 % des personnes blanches ont des réseaux sociaux composés entièrement de Blancs, ce qui perpétue le cycle de recrutement des personnes blanches à travers des réseaux personnels.





# L'inclusion dans le secteur de l'établissement

- 
- De nombreux organismes de la société civile ont tendance à adopter une approche **paternaliste** et **impuissante** pour servir les communautés des PANDC.
  - Le pouvoir et la capacité d'agir ne sont souvent pas attribués à des groupes et à des personnes qui recherchent l'équité et qui peuvent souvent être perçus comme nécessiteux et ayant besoin d'être « secourus », en particulier par les organismes et les dirigeants ne faisant pas partie des PANDC.
  - Bien que beaucoup d'organismes s'engagent à autonomiser leurs clients, le système actuel de financement par projet et l'accent mis sur l'« efficacité » et les « résultats mesurables » mènent à une **approche transactionnelle** de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation des programmes.

# L'inclusion et le secteur de l'établissement

- Bien que cela ne soit pas intentionnel, les répercussions de longue date et les legs historiques de la colonisation et de l'oppression sont visibles dans la conception systémique et structurelle de nombreux organismes de la société civile.
- Il est urgent de changer le paradigme dans la façon dont la société civile s'engage auprès des collectivités qu'elle dessert afin que **« Rien pour nous sans nous. »**

# La valeur de la diversité pour le secteur sans but lucratif

- Avoir un effectif et une direction qui reflètent la population qu'un organisme dessert est essentiel au succès du secteur.
- Une équipe de direction diversifiée sera mieux placée non seulement pour établir des liens avec les personnes qu'elle dessert, mais elle obtiendra aussi plus de succès auprès des bailleurs de fonds, des partenaires et de l'ensemble de la collectivité.
- Une équipe de direction diversifiée sera mieux en mesure de se tenir au courant des influences externes—changements de politiques, changement culturels, facteurs économiques—qui touchent la population desservie.
- Les conseils d'administration qui ne sont pas diversifiés perpétueront le manque de diversité dans l'ensemble de l'organisme.



# Comment diversifier la direction dans le secteur

---

- Prendre un engagement public envers la diversité et l'inclusion.
- Faire une vérification de la diversité de votre conseil d'administration et de votre direction.
- Encourager les membres du conseil d'administration diversifiés et racialisés à assumer d'autres responsabilités.
- Fixer des objectifs explicites dans le processus de sélection et élaborer une stratégie.
- Comblar les lacunes en matière de littératie en formant tout le personnel, la direction et les membres du conseil d'administration sur les questions de diversité.
- Fixer des objectifs explicites dans le processus de sélection et élaborer une stratégie pour atteindre les objectifs fixés.
- Mesurer les résultats des initiatives de diversité et d'inclusion par impact.

# Les arguments en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) en milieu de travail

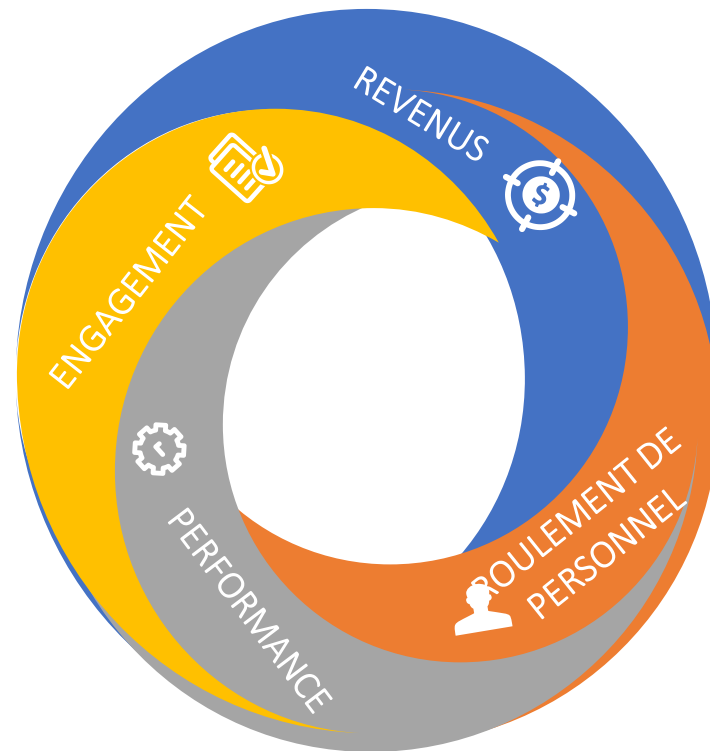
## CROISSANCE DE 19 %

Une étude du Boston Consulting Group a révélé que les entreprises ayant des équipes de gestion plus diversifiées sont susceptibles de générer des revenus 19 % plus élevés grâce à une plus grande innovation.

## PRODUCTIVITÉ DE 83 %

Lorsque les entreprises appuient des initiatives d'ÉDI, 83 % des personnes sont engagées activement dans leur travail. Renforcer la confiance entre les employés et la direction—un problème énorme au sein de la main-d'œuvre d'aujourd'hui.

L'évolution du paysage



## PLUS QUE DES CHIFFRES

Les arguments en faveur d'une représentation accrue vont bien au-delà des chiffres, et les gains l'emportent largement sur la responsabilité de parvenir à une véritable équité.

## AUGMENTATION DE 35 %

Harvard Business Review indique que les entreprises dont la diversité raciale et ethnique est nettement plus importante sont 35 % plus susceptibles de surpasser leurs concurrents et cela s'applique également au secteur de l'établissement.

# Action

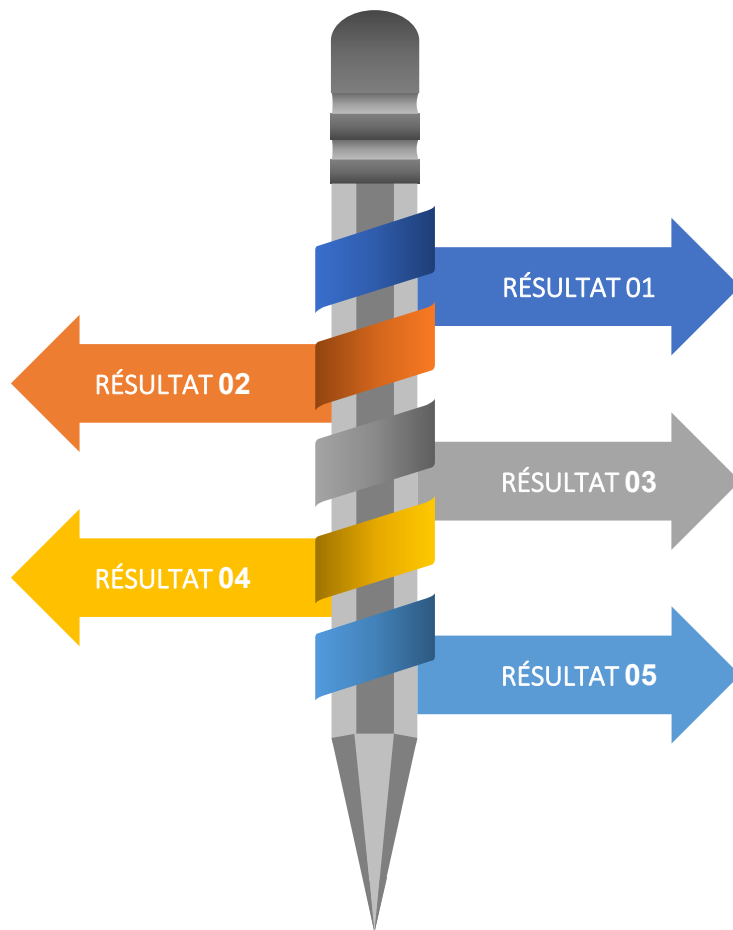
Résultats de l'équité, de la diversité et de l'inclusion raciales

## INCIDENCE CULTURELLE

Compréhension approfondie et vive appréciation des différentes façons de vivre et de voir le monde. Accroît la capacité de croissance et de développement de perspectives multidimensionnelles.

## INCIDENCE GÉNÉRATIONNELLE

Aujourd'hui, nous préparons le terrain pour l'avenir et le monde où la prochaine génération récoltera les résultats des décisions que nous prenons.



## RÉUSSITE TOTALE

Organismes ayant des marges bénéficiaires plus élevées, synergie organisationnelle accrue, augmentation de la satisfaction professionnelle des employés et de la créativité et idées novatrices. Diminution du taux de roulement des employés.

## INCIDENCE COMMUNAUTAIRE

Les organismes qui peuvent apporter des changements de l'intérieur sont plus susceptibles d'influencer les collectivités de façon significative.

## CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Les organismes qui réussissent contribuent grandement à la croissance économique. Les répercussions sur l'économie ont une incidence sur le bien-être de toutes les parties.

# Inaction

Conséquences majeures de l'inaction sur l'équité, la diversité et l'inclusion raciales

MESURES DE  
RÉTORSION



## GRÈVES ET MANIFESTATIONS

Poursuite ou exacerbation des protestations publiques contre les iniquités et les injustices. Mesures de rétorsion manifestes et dissimulées contre le racisme systémique ayant une incidence sur la reprise économique, le bien-être des collectivités, le bien-être personnel et le bien-être organisationnel.

PROGRÈS ÉTOUFFÉS



## DIVISIONS ET EXCLUSION

Potentiel inexploité de représentation des voix et des besoins des groupes minoritaires ainsi que résolution des problèmes d'une population diversifiée. Prendre des mesures réactives pour changer les environnements socio-économiques et respecter les critères minimaux requis a pour effet d'étouffer le potentiel, les progrès et l'innovation.

PERPÉTUATION DU  
RACISME



## DÉSALIGNEMENT DE LA MISSION

Sans l'intégrité de l'équité et de l'inclusivité, les efforts des organismes en faveur de la diversité risquent de causer des dommages involontaires si les efforts sont axés uniquement sur certains groupes au sein des collectivités et négligent le reste.



Parlons de  
l'inclusion...

## « Le pouvoir d'être »

- Le pouvoir de donner une voix à ses propres expériences pour l'expression de soi et l'accomplissement de soi.
- Le pouvoir d'adapter son propre privilège à l'appui de l'« autre ».
- Le pouvoir d'accéder à des droits et à des possibilités équitables en milieu de travail.



# VERS UN MILIEU DE TRAVAIL INCLUSIF

« L'inclusion est un facteur clé et une base pour récolter les avantages potentiels de la diversité ».

L'idée d'un milieu de travail inclusif est de **permettre, d'affirmer et d'habiliter** les expériences et les perspectives qui n'ont pas été reconnues ou appréciées dans quelque contexte que ce soit.

# LE DÉFI 50-30

**50 %** - Parité entre les sexes

**30 %** - Représentation d'autres groupes sous-représentés (personnes racialisées, peuples autochtones, personnes handicapées et membres de la communauté LGBTQ2) aux conseils d'administration et à la haute direction du Canada



Initiative fédérale visant à réunir des entreprises partenaires, des organismes communautaires, des groupes en quête d'équité et des chercheurs experts pour faire progresser l'équité entre les sexes et la diversité en matière de direction partout au Canada.

# PARTENARIAT D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

---



The Inclusion Project  
...in our hands

- LE PÉE est un partenariat public-privé sur les solutions axées sur les données aux problèmes de longue date de racisme systémique et d'inégalités entre les sexes en milieu de travail.
- Le PÉE adopte une approche intersectionnelle pour créer des solutions au moyen de fiches de pointage sur l'équité en milieu de travail afin d'évaluer la diversité de l'effectif actuel de l'organisme et d'élaborer conjointement des voies de mobilisation des talents des groupes sous-représentés, y compris les Autochtones, les Noirs et les autres groupes racialisés.
- Nous évaluons l'équité dans les domaines suivants : **rémunération, gestion des talents, représentation, responsabilisation et direction.**

# VERS UN AVENIR INCLUSIF...



# Pour commencer...

## Recueillir

Commencer par les données ...

## Entrer en contact

...savoir qui est (ou n'est pas) dans la pièce

## Contribuer

Contribuer à la création de parcours pour l'ÉDIR dans le secteur.



**Unless someone like you  
cares a whole awful lot,  
Nothing is going to get better.  
It's not.**

—Dr. Seuss, *The Lorax*

