

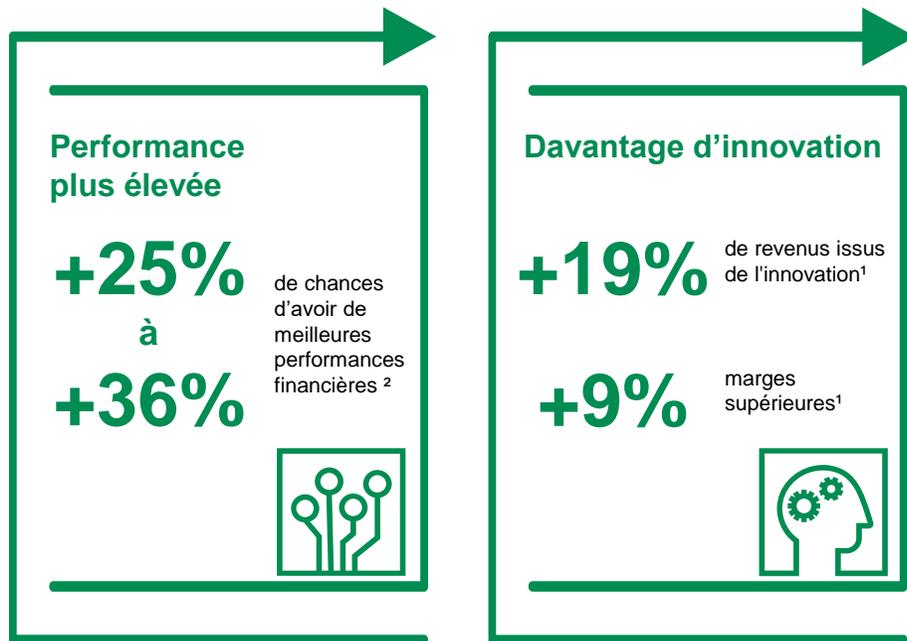
# Équité, Diversité et Inclusion (EDI)

Échange avec Salwa Salek, Cheffe EDI Mouvement Desjardins

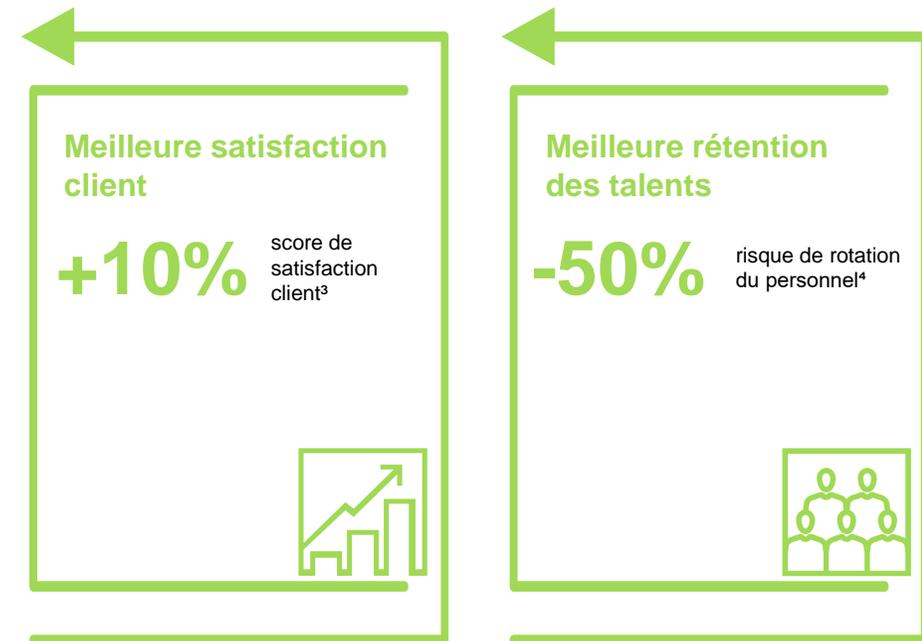


# Pourquoi les entreprises doivent s'intéresser à l'équité, la diversité et l'inclusion?

La diversité permet:



L'inclusion et l'équité permettent:



**Vous pouvez favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion dans votre ENTREPRISE en adoptant des saines pratiques de prise de décision et de facilitation des rencontres**

**Sources:**

1 Growth Force, Businesses With Workplace Diversity Have 19% Higher Revenue. Here's Why, 2018

2 Diversity wins: How inclusion matters, McKinsey, 2020

3 State of the Global Workplace report, Gallup, 2017

4 The Value of Belonging at Work, HBR, 2019



# Pour vous mettre en action dès maintenant ! Une démarche en 5 étapes

## 1 Définir clairement votre vision EDI

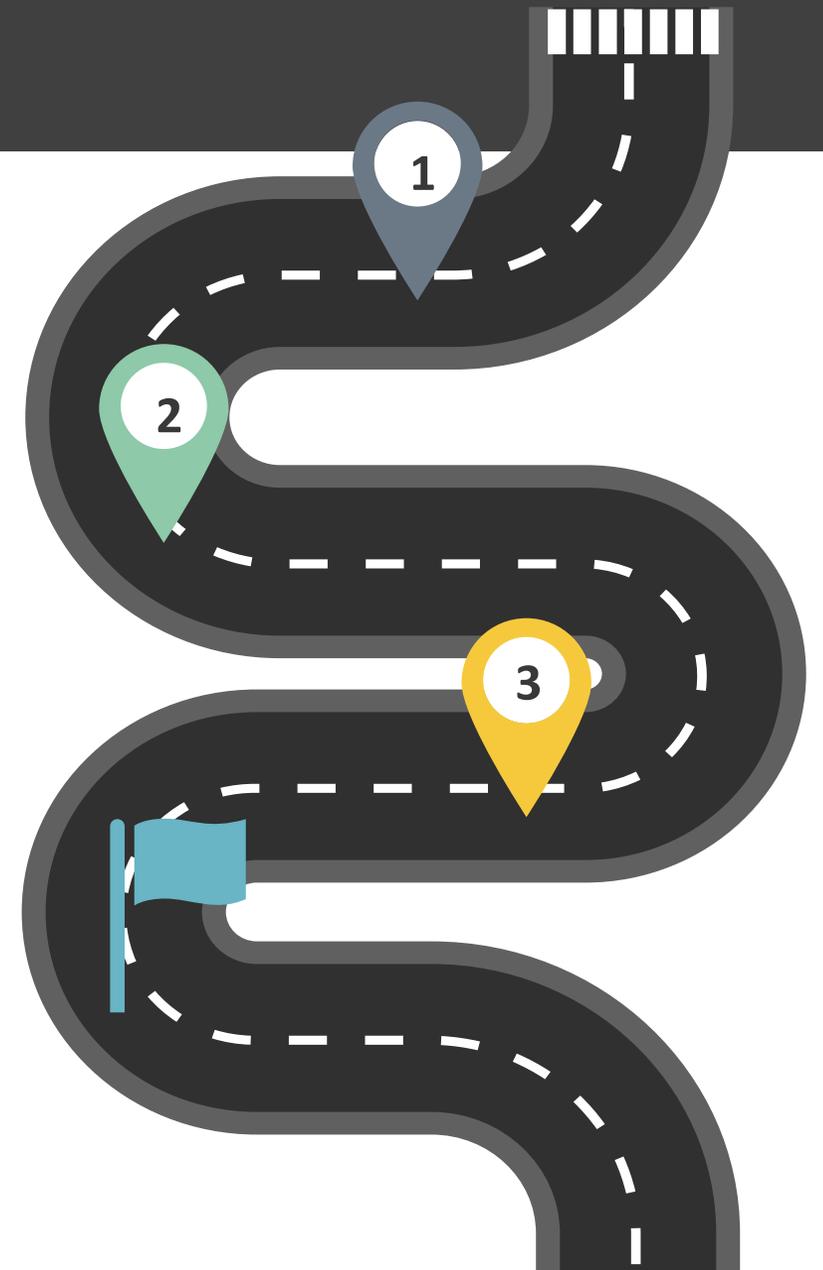
- Pour vos employés
- Pour vos clients
- Pour la société

## 2 Collecter et analyser les données

- Représentation de la diversité dans vos équipes actuelles et vos candidats
- Représentation dans votre portefeuille de clients, de fournisseurs, dans votre implication sociale

## 3 Préparer votre plan EDI

- En fonction de l'analyse des données et de votre vision EDI pour votre organisation
- En fonction du budget que vous pouvez y assigner
- Voici les 5 rubriques essentielles : Gouvernance / Mesure, Attraction / Fidélisation des talents, Développement/ Formation, Produits/Services, Marque citoyenne





# Un engagement pour aller plus loin

qui s'inscrit dans notre évolution culturelle

1

Travailler toujours dans l'intérêt des membres et clients pour enrichir la vie des personnes et des communautés et être premier dans le cœur des gens.

Simple • Humain • Performant • Moderne

## L'engagement MVT et ses 4 principes directeurs :

« Accueillir chaque personne, la considérer pour ce qu'elle est, s'enrichir de sa différence, la valoriser pour celle-ci et lui garantir le même traitement. »

1. Promouvoir un leadership inclusif
2. Lutter toujours contre la discrimination
3. Assurer l'égalité des chances
4. Partager notre engagement et nos exigences à nos m/c et nos fournisseurs

## Ce que cet engagement signifie pour nos membres et client(e)s

La garantie de **réaliser leurs rêves** et de pouvoir **développer leur autonomie financière** nonobstant leur genre, âge, origine, culture, expérience, capacités, orientation sexuelle et niveau social, car tout le monde aura l'assurance d'être toujours **accueilli et considéré** par nos employé(e)s.





# Pour vous mettre en action dès maintenant ! Une démarche en 5 étapes

## 1 Définir clairement votre vision EDI

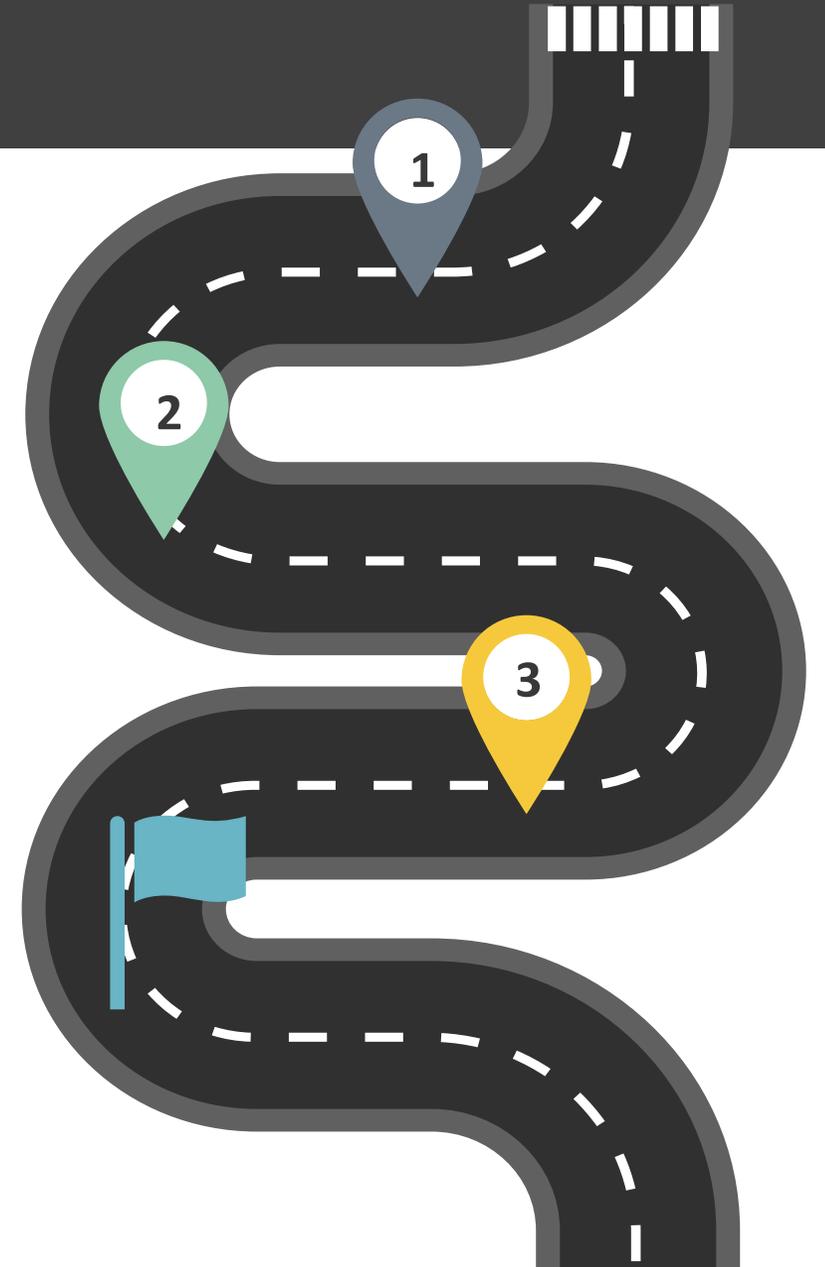
- Pour vos employés
- Pour vos clients
- Pour la société

## 2 Collecter et analyser les données

- Représentation de la diversité dans vos équipes actuelles et vos candidats
- Représentation dans votre portefeuille de clients, de fournisseurs, dans votre implication sociale

## 3 Préparer votre plan EDI

- En fonction de l'analyse des données et de votre vision EDI pour votre organisation
- En fonction du budget que vous pouvez y assigner
- Voici les 5 rubriques essentielles : Gouvernance / Mesure, Attraction / Fidélisation des talents, Développement/ Formation, Produits/ Services, Marque citoyenne





# L'engagement doit se traduire dans l'ensemble des pratiques de l'organisation

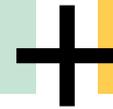
3

## Volet 1.

**Employeur bienveillant  
et paritaire**

PRATIQUES DE GESTION  
DES PERSONNES

Pour nos employé(e)s

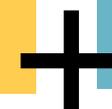


## Volet 2.

**Coopérative de services  
financiers inclusifs**

PRATIQUES D'AFFAIRES

Pour nos membres et client(e)s



## Volet 3.

**Leader socio-économique  
bienveillant & inclusif**

PRATIQUES D'IMPACT SOCIAL

Pour nos collectivités

**Une organisation diversifiée, inclusive et équitable de toutes nos parties prenantes.**



# Pour vous mettre en action dès maintenant ! Une démarche en 5 étapes

## 4 Mettre en œuvre votre plan

- Garder à l'esprit le principe des 3 R : Réalisme, Repriorisation, Ré-engagement
- Gérer le changement à travers le plan, chez Desjardins on a une approche en 3 coups :
  - Engager ... les cœurs
  - Conscientiser ... les têtes
  - Propulser ... les comportements

## 5 Communiquer vos succès et apprendre de vos erreurs

- Communication interne
- Médias sociaux selon la réalité de votre industrie et des habitudes de vos employés, candidats, clients
- Rapports annuels, responsabilité sociale, Site web, etc.
- Groupes ressources employés

