

LENTILLES ODD ET DEI POUR PLANIFICATIONS STRATÉGIQUES

Objectifs de développement durable (ODD)

Définition de l'ONU (tiré du [site web](#)) :

Ce sont 17 objectifs établis par l'ONU en 2015 pour sauver le monde. *Les objectifs de développement durable nous donnent la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. Ils répondent aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice. Les objectifs sont interconnectés et, pour ne laisser personne de côté, il est important d'atteindre chacun d'entre eux, et chacune de leurs cibles, d'ici à 2030.*

Quels sont-ils :

1. Pas de pauvreté
2. Faim « Zéro »
3. Bonne santé et bien-être
4. Éducation de qualité
5. Égalité entre les sexes
6. Eau propre et assainissement
7. Énergie propre et d'un coût abordable
8. Travail décent et croissance économique
9. Industrie, innovation et infrastructure
10. Inégalités réduites
11. Villes et communautés durables
12. Consommation et production durables
13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
14. Vie aquatique
15. Vie terrestre
16. Paix, justice et institutions efficaces
17. Partenariats pour la réalisation des objectifs¹

Représentation des ODD dans le milieu et les médias :

Le [leadership de la FGM](#) en matière d'ODD. Pour dresser un portrait de la situation sociale des enfants habitant le Grand Montréal, la Fondation du Grand Montréal s'est inspirée des 17 objectifs de l'ONU pour structurer son rapport [Signes vitaux](#). De plus, elle a été la première fondation au Québec à mesurer la vitalité de sa population à partir des ODD.

L'épinglette du Dr. Arruda porté lors de ses points de presse COVID représente les ODD de l'ONU.

¹ Pour une étude approfondie de chacun des objectifs ciblés, consultez le lien suivant : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>.

Interactions entre ODD dans un contexte de pandémie :

FIGURE 5: COVID-19 AFFECTING ALL SDGS




Source : <https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-03/SG-Report-Socio-Economic-Impact-of-Covid19.pdf?fbclid=IwAR0zuNv3YXCu9l7FutpTKa-nNg9fEbjdxkxoa0D-JPEwkHusAu8bcUlnNc8>

Grille d'analyse – Perspective genrée

Définition de l'intégration d'une perspective de genre :

C'est une stratégie visant à évaluer les incidences, tant sur les hommes que les femmes, de tout programme, mesure ou politique prévu dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette approche reconnaît la nécessité de tenir compte des différences sociales et économiques entre les hommes et les femmes afin que les politiques et programmes proposés aient les résultats souhaités pour les hommes et les femmes, les garçons et les filles. (Source : [Gouvernement du Canada](#))

Coup de cœur - [Women Engage for a Common Future \(WECF\) International](#): 

- [Outil d'évaluation et de suivi de l'impact genre](#)
- Cette ressource a mérité la mention « Coup de cœur », car c'est un outil qui analyse la place que doit occuper l'étude de genre dans nos pratiques en les liant aux ODDs.

Des pistes pour persévérer dans l'égalité au niveau de l'enseignement et les milieux scolaires :

- Propose des [grilles](#) qui peuvent facilement être adaptés au milieu désiré.
- Offre une variété de ressources de la part du gouvernement québécois pour assurer l'égalité dans les communications

Initiatives du gouvernement canadien :

- Adoption du [Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes](#).

Initiative du gouvernement français :

- Propose des [grilles méthodologiques du genre](#) en s'inspirant du cadre d'analyse de Harvard – p. 10 et suivantes.

Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISFPF) de Lausanne :

- Offre un [Guide pour intégrer le genre dans la formation professionnelle](#).

Grille d'analyse – DEI (Diversité, Équité, Inclusion)

Chaque organisme définit à sa façon les expressions « diversité », « équité », et « inclusion ».

Les grilles d'analyses en matière de DEI se divisent en 2 grandes sections : les recherches académiques/scientifiques et les initiatives universitaires pour créer un campus inclusif.

C'est un concept au important au sein de plusieurs organismes communautaires, mais le partage de bonnes pratiques reste un peu difficile. Quelques ressources intéressantes sont mentionnées ci-dessous.

Coups de cœur :



- Université de Sherbrooke
 - Partage son [plan d'engagement](#) pour le respect des principes DEI.
 - Offre des outils qui peuvent facilement se transposer dans les diverses réalités organisationnelles.
- National Council of Non-profits – [Why diversity, equity, and inclusion matter for non-profits](#):
 - Est une ressource en anglais (américaine)
 - Offre des « conseils pratiques » pour évaluer si l'organisme respecte les DEI
 - Offre des questions à se poser pour évaluer si l'organisme respecte les DEI
 - Offre une liste de ressources en anglais qui portent sur le sujet des DEI :
 - Unconscious/Implicit Bias
 - Diversity on Boards of Directors
 - Diversity in the Workforce
 - Tools
 - Tools designed specifically for grantmakers

1) Initiatives de recherches

Chaires de recherche du Canada :

- [Exigences et pratiques](#) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.
- Exigences relatives au [recrutement et à la mise en candidature](#) de titulaires de chaire de recherche du Canada.
- [Statistiques des 10 dernières années](#) quant aux chaires de recherche et l'implication des personnes d'origines remplissant les critères des DEI.

Fonds de recherche Nature et technologies du Québec :

- [Engagement](#) pris de leur part pour renforcer la prise en compte des principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans l'évaluation scientifique.

Initiative du gouvernement canadien :

- Cette initiative a pour [but](#) d'*inviter les établissements à prendre part à une transformation du milieu postsecondaire pour accroître l'équité, la diversité et l'inclusion et contribuer à un changement de culture au sein de l'écosystème de la recherche.*
- [Guide](#) intéressant qui force les candidats à la recherche de financement à se poser des questions pour savoir s'ils sont conscients et considèrent les objectifs de DEI.

Institut national de la recherche scientifique :

- Établit un [Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#).
- [Énoncé de principes de l'INRS](#) en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour les chaires de recherche du Canada et les activités de recherche.

2) Initiatives universitaires

HEC Montréal :

- partage ses [démarches](#) pour avoir un campus inclusif en respectant les principes d'Équité, Diversité et Inclusion.

Universités Canada :

- Offre des [ressources](#) relatives à des initiatives quant à l'équité, la diversité et l'inclusion dans les universités canadiennes.
- [Ressources d'organismes canadiens et internationaux](#) portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion.

Université de Montréal :

- Mise en place d'une [démarche participative](#) pour respecter les principes de DEI.

3) Initiatives philanthropiques

Ford Foundation

- *At the Ford Foundation, diversity, equity and inclusion are at the core of who we are. We are committed to these values across all of our work around the world.*


Concertation Montréal

- Banque de candidatures de la diversité.

Fondation Philanthropiques Canada (PFC)

- [La diversité, l'équité et l'inclusion dans le milieu de la philanthropie au Canada](#)
 - Présente les résultats du sondage et les orientations futures à adopter
- [La COVID-19, les inégalités sociales et l'action des fondations](#) – comment la crise de la COVID-19 a pu affecter certaines populations plus vulnérables.

Planifications stratégiques COVID

Coups de cœur : 

- Bénévoles d'expertise :
 - Ils ont conçu une page où ils partagent des conseils d'experts en lien avec la situation de la COVID-19. Ils offrent des réponses à plusieurs questions et ils ont une section [Planification stratégique](#).
 - Ils offrent une liste de tous les [documents](#) pour mettre en place un plan de contingence.

ATYPIC :

- La firme d'accompagnement ATYPIC offre 10 conseils pour traverser la crise de la COVID-19. Le Conseil #3 est « Revisitez votre planification stratégique à l'aide du design thinking ».
- Lien vers les 10 conseils : <https://www.atypic.ca/fr/nouvelles/covid-19-nos-conseils-pour-vous-aider-a-gerer-la-crise/>
- Lien plus particulier vers la planification stratégique : <https://www.atypic.ca/fr/blogue/planification-strategique-affronter-la-bete/>.

Banque du Canada (BDC) :

- COVID 19 : [Outils de planification d'entreprise pour les entrepreneurs](#).

Info Entrepreneurs :

- [Planification stratégique](#).

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) :

- Quelques [outils simples](#) pour réaligner sa planification stratégique.