

# RAPPORT

---

## PERSPECTIVES DE COALITIONS ENTRE LES PRINCIPES D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION ET LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



INSTITUT  
**EDI**<sup>2</sup> ÉQUITÉ  
DIVERSITÉ  
INCLUSION  
INTERSECTIONNALITÉ

Institut  
**EDS** environnement  
développement  
et société

RÉSEAU  
INTER-  
UNIVERSITAIRE  
QUÉBÉCOIS  
**ÉQUITÉ  
DIVERSITÉ  
INCLUSION**

MAISON DU  
DÉVELOPPEMENT  
DURABLE

Novembre 2023

# TABLE DES MATIÈRES

Remerciements.....	3
Introduction.....	4
Contexte de la journée de colloque du 10 mars 2023.....	5
Bref portrait des personnes qui ont assisté à l'événement.....	6
À propos de ce rapport.....	7
Explorer et mieux comprendre les possibilités de coalitions entre l'EDI et les ODD.....	8
Définition des principes d'équité, de diversité et d'inclusion.....	8
Définition des Objectifs de développement durable.....	10
Quelques liens de convergences entre l'EDI et les ODD: enjeux et stratégies.....	12
Se mettre en action pour faire converger les principes d'EDI et des ODD.....	17
Espaces pluriels de réflexion.....	18
Déploiement de stratégies.....	19
Collaboration inclusive.....	21
Alignements stratégiques et décisionnels.....	22
Ponts entre la recherche et la pratique.....	24
Rester critique et faire preuve de curiosité.....	26
« Je me soulève pour la suite du monde ».....	28
Annexe – Thématiques.....	30
Bibliographie.....	31

# REMERCIEMENTS

La tenue d'événement comme celle du *Colloque sur les Perspectives de coalition entre l'équité, la diversité et l'inclusion et les Objectifs de développement durable*, et le rapport qui en découle, ne seraient pas possibles sans le précieux soutien, apport et travail des personnes qui y ont contribué. De chaleureux remerciements aux personnes nommées ci-dessous!

## JOURNÉE DU COLLOQUE

### Comité d'organisation du Colloque

(présenté en ordre alphabétique)

Marie-Ève Bergeron, Jacques Blanchet, Daniel Forget, Bibiana Pulido, Katherine Robitaille

### Personnes conférencières lors du Colloque

(présenté en ordre alphabétique)

Manuelle Alix-Surprenant, Michèle Audette, Janice Bailey, Sophie Brière, *Rosa Galvez*, Bochra Manaï, Katherine Robitaille et Stéphane Roche

### Personnes ayant animé les ateliers lors du Colloque

(présenté en ordre alphabétique)

Élodie Bouchard, Ashley Byrne, Maxine Dandois-Fafard, Léa Maude Gobeille, Nyanyui Komlan Siliadin, Nadia Ponce, Bibiana Pulido et Katherine Robitaille

### Animation lors du Colloque

Luc Simard

### Traduction simultanée

Manuel Garand

### Partenaires du Colloque

Institut EDI2 (Équité, Diversité, Inclusion, Intersectionnalité), Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI), Institut Environnement, Développement et Société (EDS) et Maison du développement durable

**Toutes les précieuses personnes ayant participé, de près ou de loin, à l'événement!**

## RAPPORT

### Rédaction

Katherine Robitaille

### Réflexion et révision du contenu

(présenté en ordre alphabétique)

Ashley Byrne, Maxine Dandois-Fafard, Daniel Forget, Bibiana Pulido et Katherine Robitaille.

### Graphisme

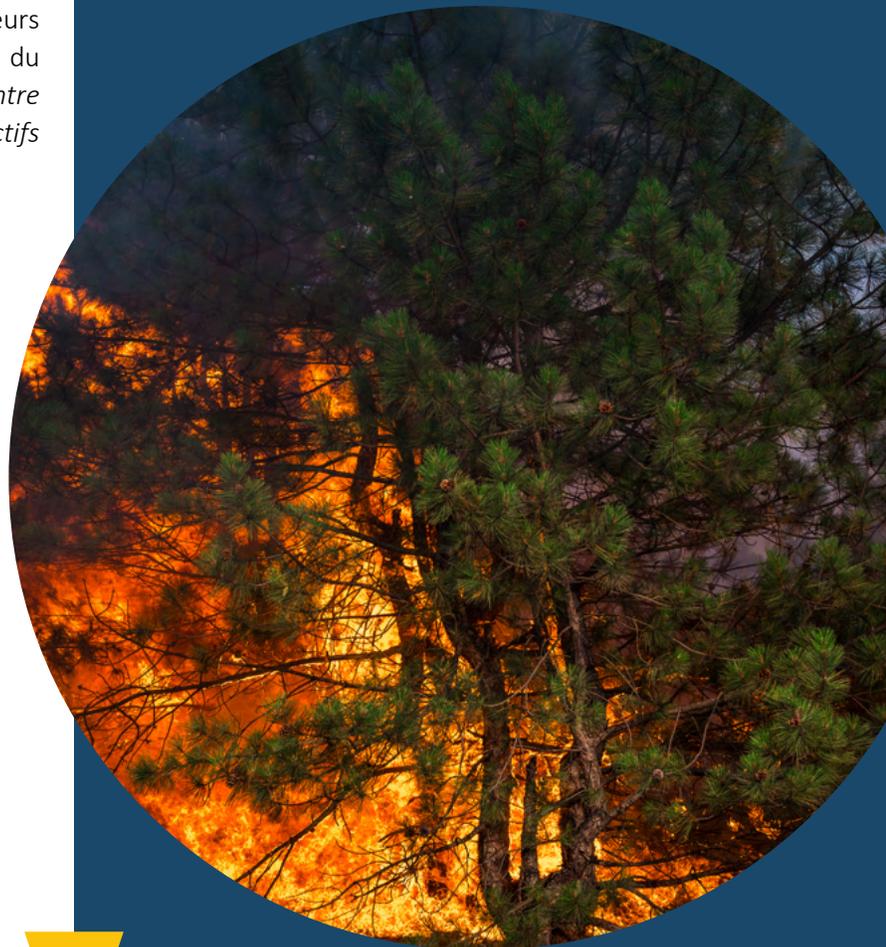
Julie Léger

# INTRODUCTION

À l'ère où les inégalités et la crise climatique nous poussent à agir face à l'inertie systémique, il semble que les Objectifs de Développement durable (ODD) ainsi que les notions d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) revêtent une importance cruciale pour lutter contre les enjeux qui en découlent. Malgré le développement de nouveaux champs de recherche et de pratiques autour de ces concepts, il est surprenant de constater que très peu d'études et de plans d'action se sont penchés sur les possibilités de convergences entre ces deux approches. De ce constat est donc né le désir de rassembler les communautés en EDI et en ODD pour réfléchir aux enjeux et pistes d'actions à mettre de l'avant aux croisements de ses approches.

Ce rapport fait donc état de ces réflexions collectives, des réflexions qui ont eu lieu le 10 mars 2023 à la Maison du développement durable à Montréal avec une pluralité d'acteurs et d'actrices des milieux dans le cadre du *Colloque sur les Perspectives de coalition entre l'équité, la diversité et l'inclusion et les Objectifs de développement durable*.

Dans ce rapport, les détails sur le contexte de la journée et sur le déroulement ainsi qu'un bref portrait des personnes qui ont participé à la journée sont présentés. Le cœur du rapport est ensuite constitué des éléments de synthèse pour mieux comprendre les possibilités de coalitions entre l'EDI et les ODD et se mettre en action pour faire converger les principes d'EDI et des ODD. Il conclut sur des éléments de réflexion que nous croyons important de mener dans le futur, pour la suite d'un monde plus inclusif et durable.



## CONTEXTE DE LA JOURNÉE DE COLLOQUE DU 10 MARS 2023

Cette journée riche de réflexion et de travail collectif fut organisée par l'Institut équité diversité inclusion intersectionnalité (Institut EDI2), le Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI), l'Institut en Environnement, Développement et Société (Institut EDS) et la Maison du développement durable (MDD).

Lors de cette journée, qui fût animée par Luc Simard, spécialiste en EDI, diverses activités ont été coordonnées. En matinée, une table ronde et une conférence ont été organisées.

- La table ronde avait pour objectif de mieux comprendre les liens entre l'EDI et les ODD. Les panélistes invitées étaient Manuelle Alix-Surprenant (cheffe en équité, diversité et inclusion chez Hydro-Québec), Janice Bailey (directrice scientifique du Fonds de recherche du Québec – Nature et technologies), Sophie Brière (professeure titulaire en management de l'Université Laval et directrice de l'Institut EDI2), Katherine Robitaille (doctorante en management à l'Université Laval et chargée de projets à l'Institut EDI2-RIQEDI) et Stéphane Roche (professeur titulaire de sciences géomatiques à l'Université Laval).

- La conférence sur les perspectives plurielles et critiques des liens entre EDI et ODD, sous forme de discussions, a ensuite eu lieu en compagnie de Michèle Audette (sénatrice et conseillère principale en matière de réconciliation et d'éducation autochtone à l'Université Laval), Rosa Galvez (sénatrice et présidente du Réseau parlementaire sur le changement climatique de ParlAmericas) et Bochra Manaï (commissaire à la lutte contre le racisme à Montréal), qui ont partagé de magnifiques témoignages sur leurs expériences vécues.

En après-midi, quatre ateliers thématiques – qui ont été identifiés par les personnes participantes lors de leur inscription – ont permis à celles-ci de s'exprimer sur des enjeux et des stratégies pour faire converger les approches d'ODD et d'EDI. Les thématiques rassemblées et retenues se trouvent dans l'annexe, à la fin du document.

### Échos des personnes participantes au colloque

« Cela [les panels du matin] m'a permis de voir l'EDI dans tout son ensemble et non d'un seul angle. »

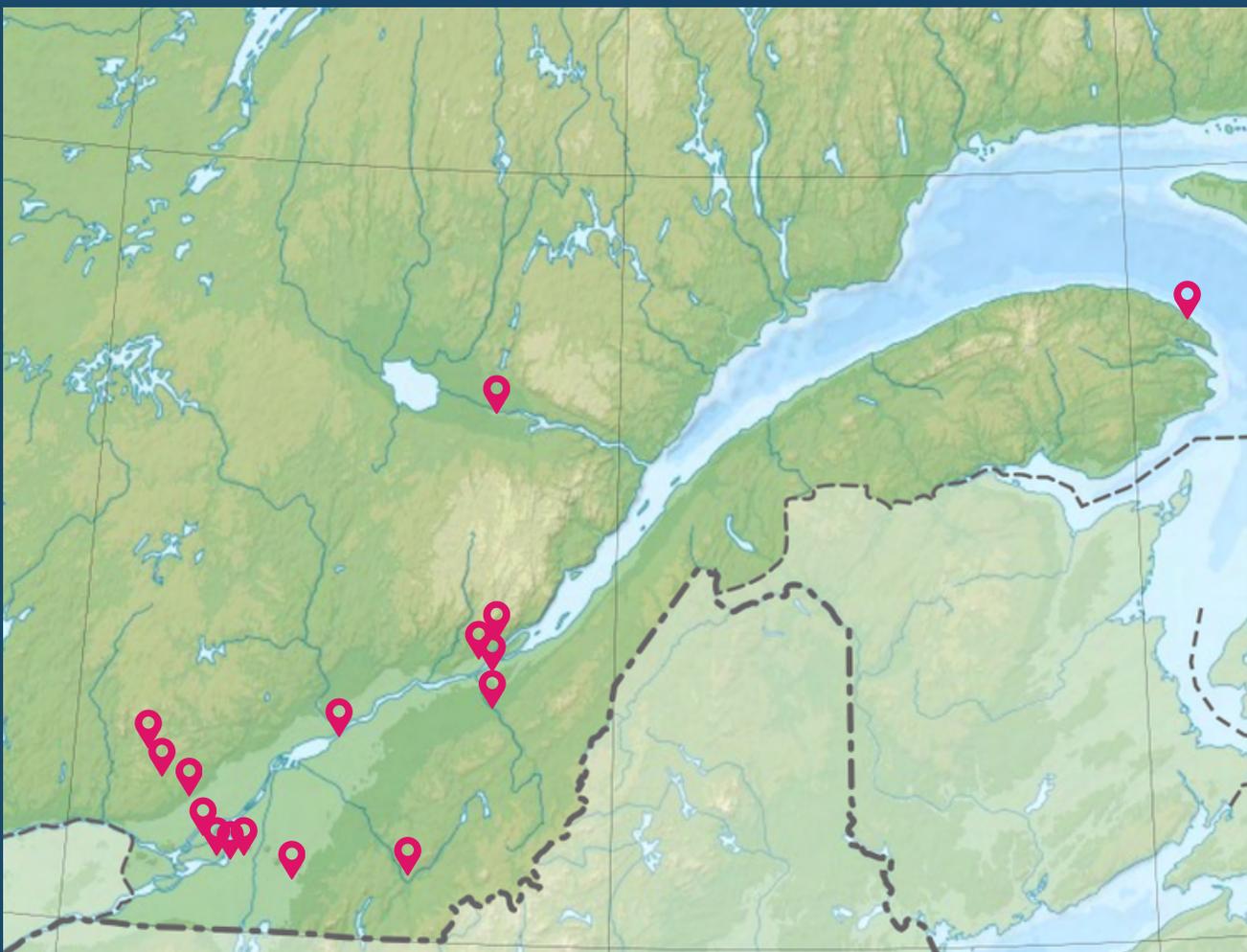
« Les [personnes] invitées des tables rondes étaient inspirantes et c'était rafraichissant d'écouter le parcours inspirant de certaines femmes faisant partie du panel. »

« Les panélistes étaient très touchantes et l'atelier de l'après-midi nous a permis d'approfondir certaines idées. »



## BREF PORTRAIT DES PERSONNES QUI ONT ASSISTÉ À L'ÉVÈNEMENT

C'est près de 100 personnes qui ont assisté à la journée du Colloque sur les Perspectives de coalition entre l'équité, la diversité et l'inclusion et les Objectifs de développement durable. Les personnes ayant participé à l'événement représentaient une diversité de profils en lien avec les expertises et les identités des personnes. La communauté EDI était davantage représentée que la communauté ODD. Les personnes provenaient de milieux variés (organisations communautaires, gouvernementales, privées, universitaires, organismes subventionnaires, communauté étudiante, etc.). Finalement, les personnes venaient d'une variété de municipalités, dont les suivantes : Bromont, Gaspé, Jonquière, Laval, Lévis, Longueuil, Mirabel, Montréal, Québec, Saint-Adolphe-d'Howard, Sainte-Agathe-des-Monts, Sainte-Marie, Sherbrooke, Saint-Basile-le-Grand, Trois-Rivières et Wendake. Les gaz à effets de serre (GES) produits par les déplacements ont par ailleurs été compensés par la MDD.



## À PROPOS DE CE RAPPORT

Ce présent rapport s'appuie sur une synthèse des propos des panélistes et des personnes participantes lors des échanges qui ont eu lieu tout au long de la journée du colloque. Suivant l'événement, un questionnaire fut envoyé aux personnes participantes, ce qui a permis de récolter quelques témoignages. La synthèse repose également sur la participation de l'équipe de l'Institut EDI2 et du RIQEDI au *Sommet international de l'écocitoyenneté* et au colloque *Adaptation Futures* qui ont eu lieu respectivement en juin 2023 et octobre 2023.

Ce rapport permet de documenter des idées, des actions inspirantes et des avenues de réflexion de travail collectives d'une diversité de personnes aux positionnements sociaux variés. Les personnes qui ont réfléchi, rédigé et révisé ce rapport reconnaissent que ces lignes sont écrites depuis leurs positions sociales aux croisements de plusieurs systèmes de privilèges. Bien qu'elles aient tenté au mieux de résumer ce qui a été discuté lors de la journée du Colloque, leurs positions sociales et situées leur confèrent des biais et des angles morts dans la compréhension des enjeux et des solutions mises de l'avant dans ce rapport.

Finalement, puisque les questions relatives aux enjeux et aux stratégies d'EDI et d'ODD se transforment rapidement, le contenu de ce rapport doit être considéré en prenant en considération son contexte sociopolitique ainsi que sa temporalité.



@Adaptation Futures



@Adaptation Futures

# EXPLORER ET MIEUX COMPRENDRE LES POSSIBILITÉS DE COALITIONS ENTRE L'EDI ET LES ODD

Pour être en mesure d'explorer et de mieux comprendre les possibilités de convergences entre les principes d'EDI et d'ODD, il convient tout d'abord de définir ce que ces derniers signifient. Dans cette section, l'EDI et les ODD sont donc d'abord définis, pour ensuite permettre l'exploration de quelques liens de convergences entre l'EDI et les ODD, au prisme des enjeux et des stratégies.

## DÉFINITION DES PRINCIPES D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Les principes d'équité, de diversité et d'inclusion sont des valeurs qui guident les actions visant à promouvoir la représentation de toutes les personnes dans leur diversité, et la création d'un environnement respectueux et inclusif pour toutes les personnes, notamment pour les personnes appartenant à des groupes en quête d'équité, c'est-à-dire aux croisements de systèmes d'oppression (tel que le sexisme, le racisme, le colonialisme, l'extractivisme, le capacitisme, l'hétérosexisme, le capitalisme, etc.). La perspective mobilisée dans ce rapport reconnaît la nécessité de valoriser les expertises, connaissances et savoirs multiples des luttes des groupes militants pour un engagement fort à contrer les discriminations et systèmes d'oppression. Dans ce rapport, ces concepts sont définis à la page suivante :

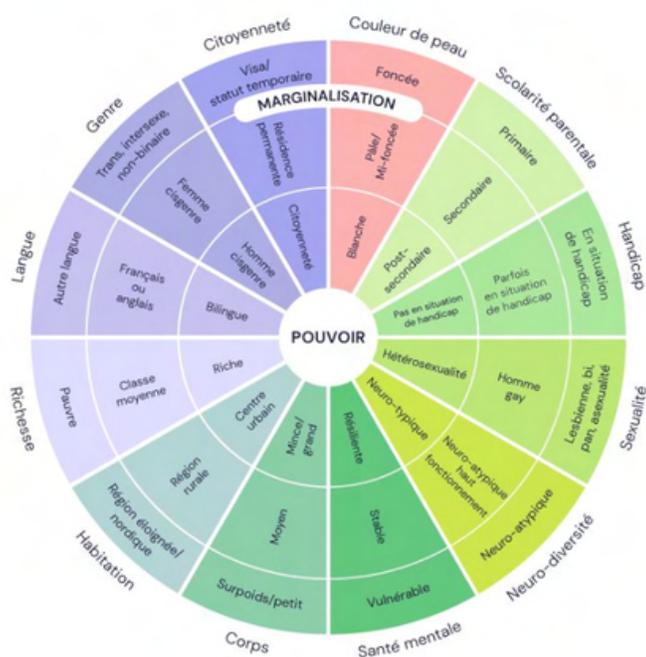


## L'équité

réfère à un sentiment de justice par rapport à une situation donnée. Elle désigne une démarche pour corriger les désavantages historiques existants entre des groupes. L'objectif de l'équité est de réduire les barrières systémiques qui créent des discriminations, des disparités et des inégalités toujours existantes dans notre société (RIQEDI, s.d.).

Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur, 2023

### La roue de l'intersectionnalité



Note. Adapté de Duckworth (2020) et de la traduction de l'organisme Le Dispensaire (s. d.).

## La diversité

fait référence à la variété et la pluralité des caractéristiques liées à l'identité, les origines géographiques, culturelles et/ou religieuses, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, les perspectives, les expériences vécues, les disciplines, etc. Elle célèbre la richesse des différences et reconnaît que la diversité peut, notamment, renforcer la créativité, la prise de décision et la résolution de problèmes (RIQEDI, s.d.).

## L'inclusion

fait référence à l'action de mettre en place un environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté, où toutes les personnes se sentent valorisées, respectées et entendues (RIQEDI, s.d.). Cela signifie d'offrir des mesures de soutien pour favoriser le bien-être et l'accomplissement, en éliminant notamment les obstacles et les discriminations, en favorisant la participation active de toutes et tous et en assurant que chaque voix soit entendue.

## L'intersectionnalité

fait référence à la manière dont les rapports de domination et de discrimination se chevauchent et interagissent de manière complexe dans la vie des individus et ne peuvent pas être entièrement expliqués s'ils sont étudiés, analysés ou abordés séparément les uns des autres (Hill Collins et Bilge, 2023).

## Les groupes en quête d'équité

font référence aux personnes et aux communautés qui se situent au(x) croisement(s) de systèmes d'oppression. Ce terme « met l'accent sur les actions menées par les communautés qui luttent pour un accès égal aux ressources et aux occasions tout en revendiquant la justice sociale et la réparation » (Gouvernement du Canada, 2023b : en ligne).



## QUELQUES RESSOURCES POUR CULTIVER SA CURIOSITÉ

- [Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion \(RIQEDI\)](#).
- [Biais inconscients et comportements inclusifs dans les organisations - Sophie Brière, Isabelle Auclair, Amélie Keyser-Verreault, Laurie Laplanche, Bibiana Pulido, Benoit Savard, Jade St-Georges et Alain Stockless \(2023\)](#).
- [La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones \(2007\)](#).

## DÉFINITION DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Adoptés par l'Organisation des Nations unies (ONU, s.d.) en 2015, les Objectifs de développement durable (ODD), présentés dans le cadre de l'Agenda 2030, constituent un plan mondial pour améliorer la planète et la vie de ses populations à l'aide de 17 objectifs à atteindre d'ici 2030. Ces objectifs mondiaux ont été développés et adoptés pour donner suite aux Objectifs du millénaire pour le développement (OMD) composés de huit objectifs à atteindre pour mettre fin à la pauvreté entre 2000 et 2015.



Sur le site de l'ONU (s.d. : en ligne), les ODD se définissent comme « un appel universel à l'action pour mettre fin à la pauvreté, pour protéger la planète et pour améliorer la vie et les perspectives de chacun[-e], partout dans le monde ». La notion de développement durable est au cœur des ODD. Selon le rapport Brundtland intitulé *Notre avenir à tous* (1987 : en ligne), le développement durable se définit comme : « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs ».

Les ODD se déclinent en 17 objectifs, dont chacun, renforcé par des cibles et indicateurs, vise à résoudre un enjeu important dans le monde (la pauvreté, la faim, l'accès à l'éducation, la santé, la biodiversité, etc.) et sont à considérer de manière indissociable et universelle. Ainsi, compris comme un guide pour un avenir dit plus durable, les ODD nous encouragent notamment à protéger la planète et les personnes, à lutter contre la crise climatique, à préserver la biodiversité, et à garantir que l'eau et l'air restent propres (ONU, s.d.).



## QUELQUES RESSOURCES POUR CULTIVER SA CURIOSITÉ

- [17 Objectifs de développement durable - Organisation des Nations unies](#)
- [Notre avenir à tous, Rapport Brundtland - Organisation des Nations unies \(1987\)](#)
- [Synthesis Report Of The IPCC Sixth Assessment Report, Groupe d'experts et d'expertes intergouvernemental sur l'évolution du climat \(GIEC\) \(2023\)](#)
- [Retenez vos applaudissements : les universités, moteurs du changement pour les ODD, Ashley Byrne \(2023\)](#)



## QUELQUES LIENS DE CONVERGENCES ENTRE L'EDI ET LES ODD : ENJEUX ET STRATÉGIES

Maintenant que les principes d'EDI et les ODD ont été définis, il est possible d'explorer les liens possibles existant en demandant : **comment les principes d'EDI et les ODD sont-ils liés? Quels sont les enjeux et les stratégies possibles aux croisements des approches EDI et ODD?** Ainsi, quelques liens relatifs aux convergences dans les dimensions et les niveaux d'action, à la reconnaissance commune des inégalités et injustices sociales, environnementales et climatiques, aux risques d'instrumentalisation des principes et à la difficile traduction de la théorie à la pratique ont été soulignés.

### CONVERGENCES DANS LES DIMENSIONS ET LES NIVEAUX D'ACTION

Il est d'abord possible de tracer des liens de convergence entre les principes d'EDI et d'ODD dans les dimensions et les niveaux d'action. En effet, si la notion de développement durable se trouve au cœur des ODD, ce qui demande d'incorporer des dimensions économiques, sociales et environnementales de manière interconnectée et interdépendante à la lecture des enjeux et la proposition de stratégies, les principes d'EDI demandent également d'aborder les dimensions économiques, sociales, voire même environnementales. Les convergences entre ODD et les principes d'EDI présentent, en quelque sorte, des cadres de compréhension et d'analyse pour parvenir à un avenir meilleur plus équitable et durable pour toutes et tous. Les niveaux d'action pour les ODD et les mesures d'EDI demandent enfin de prendre en considération les analyses et les stratégies au niveau international, national et local, et au niveau sociétal, organisationnel et individuel.

### Exemple : comment les principes d'EDI et les ODD sont-ils liés?

Une approche d'EDI peut se transversaliser dans les 17 ODD et inversement. Bien que cet exercice pourrait enfin être effectué sur tous les ODD, voici un exemple.

## ODD # 1 – PAS DE PAUVRETÉ

La perspective économique de la pauvreté mise de l'avant par l'ODD 1 (pas de pauvreté) évoque comment elle touche, de manière disproportionnée, **les groupes en quête d'équité**. Une approche en EDI à la lutte contre la pauvreté voudrait donc dire de prendre en compte les besoins et défis spécifiques auxquels sont confrontées les différentes communautés, promouvoir la diversité des opportunités – dans ce cas-ci, économiques – et veiller à ce que les politiques et les programmes de lutte contre la pauvreté économique ne soient pas discriminatoires à l'égard de groupes de personnes. La pauvreté économique touche en effet certains groupes de manière disproportionnée tels que, par exemple, les femmes, les personnes en situation de handicap, les personnes noires et racisées, etc. (Sondarjee, 2020). Au regard de cela, les stratégies de lutte contre la pauvreté doivent tenir en compte les effets disproportionnés des enjeux structurants qui causent et conduisent à la pauvreté des groupes en quête d'équité. Des communautés différentes, par exemple, peuvent nécessiter des approches adaptées pour répondre à leurs besoins et défis spécifiques. Les approches, principes et politiques au croisement entre les principes d'EDI et des ODD mettent ainsi de l'avant la participation des personnes vivant en situation de pauvreté économique dans les décisions qui affectent leur vie (ONU, s.d.).



## RECONNAISSANCE COMMUNE DES INÉGALITÉS ET INJUSTICES SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET CLIMATIQUES

Les principes d'EDI et les ODD accordent ensuite de l'importance à la mise en place de mesures contre les inégalités, les discriminations et les injustices. En effet, les deux approches reconnaissent les effets disproportionnés des inégalités sociales, environnementales et climatiques sur les personnes aux croisements de système d'oppression et de privilèges, c'est-à-dire à l'intersection du sexisme, racisme, colonialisme, extractivisme, hétérosexisme, capacitisme et, etc. Par exemple, les femmes sont plus sévèrement touchées par la crise climatique et selon l'ONU, elles ont 14 fois plus de risque de mourir lors de catastrophes climatiques (Saulnier, 2023).

Le racisme environnemental est un exemple de cette reconnaissance commune des injustices sociales, environnementales et climatiques (Sondarjee, 2020). Au Canada et au Québec, les communautés noires et/ou racisées sont souvent celles qui vivent à proximité de dépôts de déchets toxiques. En milieu urbain, les quartiers les plus racisés ou marginalisés sur le plan socioéconomique se situent à moins d'un kilomètre d'importants complexes industriels polluants (Waldron, 2020). Cette proximité compromet, entre autres, la qualité de l'air et de l'eau, ainsi que la santé des résidents et résidentes de ces quartiers. Sur la scène internationale, un exemple de racisme et de colonialisme environnemental frappant est l'exportation de déchets dangereux ou de vêtements usagés des pays dits des Nord vers des pays dits des Suds où les politiques environnementales et les pratiques de sécurité sont souvent laxistes, faisant de ces endroits de véritables paradis de la pollution (de Maupeou, 2023).

Le **racisme environnemental** se définit comme « l'ensemble des politiques, des pratiques et des directives environnementales qui ont des conséquences négatives disproportionnées, qu'elles soient intentionnelles ou non, sur certaines personnes, certains groupes ou certaines communautés en raison de leur race ou de leur couleur » (Waldron, 2020 : 1).

Les deux cadres, EDI et ODD, peuvent ensuite être lus depuis des lunettes de justice, c'est-à-dire depuis une justice sociale, environnementale et climatique, tant pour en comprendre mieux les enjeux que de développer des stratégies pour réduire les inégalités. Ces approches reconnaissent par ailleurs que la crise climatique a des conséquences disproportionnées à l'échelle mondiale. Il convient de noter que ces conséquences différenciées s'expriment à plusieurs échelles (globales, nationales, locales, régionales, structurelles, organisationnelles, individuelles) également au sein des populations, car les effets de la crise climatique les touchent de manière inégale en fonction de l'intersection de divers systèmes d'oppression (Laigle, 2019). Les approches de justice sociale et de justice environnementale et climatique invitent donc à déployer des initiatives et des actions de manière équitable, juste et inclusive, tout en restant alerte aux biais et aux angles morts qui touchent ces projets.

La **justice environnementale et climatique** fait référence au fait que « certaines communautés supportent un fardeau inéquitable et disproportionné de dommages et de risques environnementaux, parce qu'elles sont défavorisées, racisées, autochtones. Il peut s'agir par exemple de situations de surexposition aux impacts des changements climatiques ou encore à de multiples contaminants émis par des industries polluantes. Ce qu'on appelle la justice environnementale est la mise en lumière de ces injustices, et un ensemble de mesures (outils, stratégies et politiques) pour s'y attaquer » (Fondation David Suzuki, s.d. : en ligne).

## Échos des personnes participantes au colloque

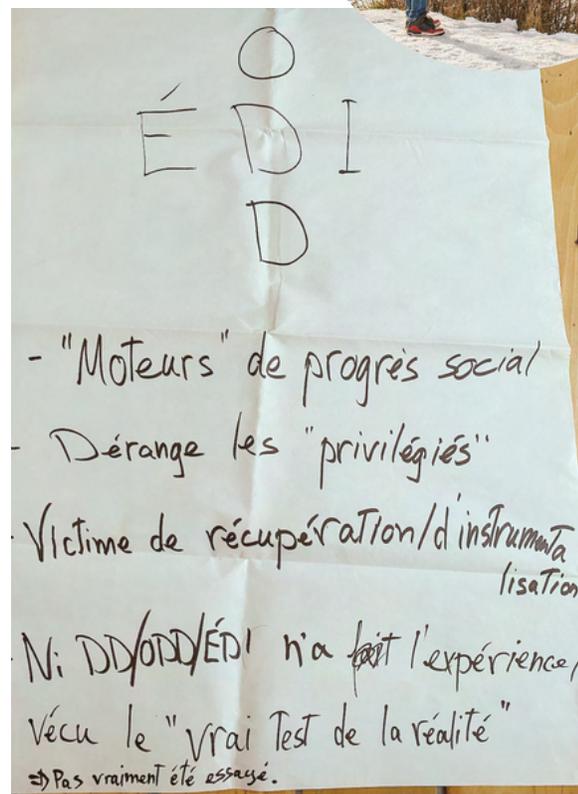
« J'ai été sensibilisé à certaines notions d'écoféminisme et ça me donne un autre regard sur certaines choses... »

« J'ai aussi pu constater que la lutte pour la justice sociale et la lutte pour la justice climatique sont deux thèmes indissociables. Le discours commun aux ÉDI et aux ODD n'est pas facile à aligner, mais certains enjeux se rejoignent définitivement et nous aurions tout intérêt comme organisation à susciter une transversalité.

» (Dubé, 2023 : en ligne).

## RISQUES D'INSTRUMENTALISATION DES PRINCIPES

Les risques d'instrumentalisation des principes sont ensuite des préoccupations qui ont été nommées, tant en contexte d'EDI que d'ODD. Un exemple d'instrumentalisation est l'*EDI washing* et les *ODD washing*, c'est-à-dire la superficialité, l'appropriation abusive d'un langage et d'un symbolisme et l'utilisation sélective des principes de l'EDI et des ODD pour des intérêts particuliers dans la mise en œuvre des principes d'EDI et des ODD, qui peuvent avoir lieu et compromettre l'atteinte des objectifs communs (ONU, 2023; Howard, 2020). Ces risques peuvent miner la crédibilité voire la légitimité de certains principes avant même leur déploiement, pousser à l'inaction, réduire l'ambition de certains objectifs, diminuer des détails importants qui permettrait pourtant à la mise en œuvre des principes aux croisements entre l'EDI et les ODD et ignorer les aspects complexes et contextualisés d'une telle démarche. Cela souligne donc la nécessité d'une approche incarnée, c'est-à-dire qui s'intègre à même la culture organisationnelle, réfléchi et intègre pour atteindre les objectifs aux croisements entre les principes d'EDI et des ODD (ONU, 2023).



## DIFFICILE TRADUCTION DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE

Bien que les principes d'EDI, les ODD et leurs convergences semblent être des approches prometteuses en théorie, la difficile traduction de la théorie à la pratique est finalement un enjeu qui a été souligné. En effet, les deux approches sont des cadres qui visent une plus grande justice sociale, environnementale et climatique, mais qui témoignent d'une difficulté et d'une complexité de la traduction de la théorie à la pratique.



La complexité des enjeux sociaux, environnementaux et climatiques, les résistances face aux changements que demandent les principes d'EDI et des ODD, les nécessités d'une grande collaboration avec une pluralité de parties prenantes aux intérêts et priorités différentes, le manque de ressources (financières, humaines, techniques, etc.) attribuées à des initiatives et le temps requis pour engager ces changements sont des éléments qui rendent difficile la traduction de la théorie à la pratique. Les ODD sont, d'autant plus, tellement globaux que, sans les ancrer dans différents niveaux (national, local, etc.), ils sont trop vaporeux et perdent facilement tous leur sens. C'est toutefois cette complexité qui a poussé l'équipe d'organisation du colloque à tenir une journée d'échange sur les possibilités de faire converger les principes d'EDI et des ODD et de les traduire en pratique. C'est par ailleurs ce que la prochaine section propose de faire, c'est-à-dire de présenter quelques pistes d'action pour faire converger les principes d'EDI et des ODD.



## QUELQUES RESSOURCES POUR CULTIVER SA CURIOSITÉ

- [La nature des injustices, sous la direction Sabaa Khan et Catherine Hallmich \(2023\).](#)
- [Rapport 2019 portant sur les changements climatiques, Femmes autochtones du Québec \(2019\).](#)
- [Les personnes handicapées dans le contexte de la crise climatique, Sébastien Jodoin, Jean-Philippe Lemay, Nilani Ananthamoorthy et Katherine Lofts, Climatoscope \(2022\).](#)
- [Le racisme environnemental, Vanessa Destiné, Radio-Canada MAJ \(2022\).](#)
- [Climate Inequality Report 2023, Lucas Chancel, Philipp Bothe et Tancrède Voituriez pour World Inequality Lab Study, UNDP \(2023\).](#)
- [Les changements climatiques et leurs répercussions sur les inégalités de genre, Marianne-Sarah Saulnier, Climatoscope \(2022\).](#)
- [Le racisme environnemental au Canada, Commission canadienne pour l'UNESCO, Ingrid Waldron \(2020\).](#)
- [Climate Change Is Racist: Race, Privilege and the Struggle for Climate Justice, Jeremy Williams \(2021\).](#)

## SE METTRE EN ACTION POUR FAIRE CONVERGER LES PRINCIPES D'EDI ET DES ODD

Pour proposer des actions visant la convergence des principes d'EDI et des ODD, la question transversale qui guide cette section est la suivante : **comment traduire les liens de convergence entre l'EDI et les ODD en action dans les organisations?** Vu la nature exploratoire des ateliers – qui ont notamment abordé des pistes pour se mettre en action pour faire converger les principes d'EDI et des ODD dans les organisations – les propositions suivantes sont des pistes qui ne sont pas exhaustives et qui demandent d'être contextualisées. Les pistes qui ont été explorées peuvent se résumer par la nécessité de mettre en place des espaces pluriels de réflexion sur les convergences entre l'EDI et les ODD, de déployer des stratégies qui mutualisent les approches, d'assurer une collaboration et une gouvernance inclusive, d'effectuer des ponts entre la recherche et la pratique et finalement, de rester critique et faire preuve de curiosité.

## ESPACES PLURIELS DE RÉFLEXION

La création et l'entretien d'espaces de réflexion pluriels sur la convergence entre les principes d'ÉDI et des ODD au sein des organisations ont d'abord été abordés comme étant indispensables.

### Quelques pistes d'actions en ce sens :

- Mettre en place des espaces de réflexion pour explorer les convergences EDI x ODD contextualisées et ancrées dans les réalités de son organisation.
- Porter ces réflexions à plusieurs niveaux : comment faire à l'échelle internationale, nationale, provinciale, locale, mais aussi, individuelle, organisationnelle et collective?
- Assurer une représentation diversifiée et plurielle des perspectives et expériences vécues dans ces processus.
- Adopter une approche qui prenne en compte l'intersectionnalité des discriminations et examiner comment les systèmes d'oppression (tel que par exemple, le sexisme, le racisme, le colonialisme, l'extractivisme, le capacitisme, l'hétérosexisme, et, etc.) se (re)produisent pour créer des enjeux aux croisements de multiples discriminations.
- Adopter une approche qui prend en considération l'intersectorialité et la multidisciplinarité dans les politiques, mesures, initiatives, etc. Éviter de penser en silo les ODD et les mesures d'ÉDI;
- Tenir des espaces pour débattre, (dés)apprendre et (dé)construire des enjeux et des solutions (par exemple, par la tenue de forums, colloques, tables rondes, communautés de pratique, etc.). Sonder le niveau de connaissances et de représentations.



## QUELQUES RESSOURCES POUR CULTIVER SA CURIOSITÉ

- [Fiches sur l'intégration du genre dans la lutte et l'adaptation aux changements climatiques, Réseau des femmes en environnement \(s.d.\)](#).
- [The Intersectional Environmentalist: How to Dismantle Systems of Oppression to Protect People + Planet, Leah Thomas \(2022\)](#).
- [État des connaissances sur les enjeux d'inégalités associées aux solutions d'adaptation aux changements climatiques, Emily Després \(2021\)](#).
- [There's Something In The Water - Environmental Racism in Indigenous & Black Communities, Ingrid R. G. Waldron \(2018\)](#).



## DÉPLOIEMENT DE STRATÉGIES

La nécessité de déployer des stratégies pour opérationnaliser la convergence entre les principes d'EDI et les ODD au sein des organisations a ensuite été source de discussion.

### Quelques pistes d'actions en ce sens :

- Collecter des données désagrégées qui contiennent des informations sur les différents groupes en quête d'équité (âge, sexe, origine ethnique, handicap, etc.) et sur leur accès aux ressources, aux services et aux opportunités liés à chaque ODD pour permettre d'identifier les enjeux précis et lacunes à combler. Mobiliser, notamment, l'outil analytique l'ACS+ (Analyse comparative entre les sexes plus).
- Adopter des processus de co-construction, de co-planification et d'intelligence collective, notamment pour identifier les enjeux, les besoins, les stratégies, les valeurs aux croisements des approches EDI et ODD contextualisés dans l'organisation.
- Mettre en place des politiques, plans et stratégies organisationnelles qui abordent les convergences entre les approches EDI et ODD. Examiner et réviser périodiquement ceux-ci dans le but de relever les défis et de saisir les nécessités d'améliorations. S'inspirer de l'outil analytique l'ACS+ pour l'élaboration des politiques, plans et programmes aux croisements entre l'EDI et les ODD.
- Adopter des indices d'écoresponsabilités et d'inclusion pour être ensuite en mesure de (ré)évaluer l'impact des efforts entrepris, d'évaluer les transformations et de (ré)ajuster. Inclure des objectifs et des indicateurs en découlant, dont des indices qui dépassent la rentabilité, la performance, la technique. Pensez à des objectifs et des indicateurs qui incluent des aspects relatifs aux diverses croyances, cultures, ontologies, émotions, etc.

- Transversaliser la prise en compte des enjeux et les stratégies relatives à la coalition entre l'EDI et les ODD, dans la mission de l'organisation, mais aussi dans les pratiques, auprès des membres du personnel. Identifier des personnes porteuses des dossiers, qui incluent [DFM1] le mariage entre l'EDI et les ODD dans les organisations. Éviter de faire porter les dossiers ODD et EDI sur les épaules des mêmes personnes.
- Offrir des possibilités de formation dans la mise en œuvre des stratégies de coalitions entre l'EDI et les ODD. Assurer des espaces de dialogues sur les difficultés, notamment de mise en pratique. Favoriser des espaces de discussion saine et inclusive.
- Comprendre et mettre en place des mesures organisationnelles pour accompagner les personnes vivant des écoémotions, comme l'écoanxiété qui se caractérise, par exemple, par une détresse psychologique et émotionnelle provoquée par les préoccupations liées aux changements climatiques, à la perte de biodiversité et aux problèmes environnementaux (Coumau, 2023). Soutenir et encourager la formation de groupes de soutien pour et entre personnes employées (formels et informels).
- Assurer une communication inclusive. Communiquer clairement les engagements envers les principes d'EDI et d'ODD. Veillez à ce que les moyens de communication de l'organisation, tant internes qu'externes, reflètent les valeurs aux croisements des approches EDI et ODD. S'assurer que les informations relatives aux croisements des principes relatifs à l'EDI et aux ODD soient accessibles à toutes et tous, dont les personnes en situation de handicap, celles qui parlent plusieurs langues et celles qui ont un faible niveau d'alphabétisation. Utiliser, par exemple, une variété de canaux de communication pour atteindre les diverses communautés.

L'**écoanxiété** est une écoémotion qui se caractérise, par exemple, par une détresse psychologique et émotionnelle provoquée, notamment par les préoccupations liées aux changements climatiques, à la perte de biodiversité et aux problèmes environnementaux (Coumau, 2023).

## QUELQUES RESSOURCES POUR CULTIVER SA CURIOSITÉ

- [Pour une justice environnementale québécoise : réalités, arguments, pistes d'action. Léa Ilardo Catherine Hallmich et Sabaa Khan, Fondation David Suzuki \(2022\).](#)
- [L'analyse comparative entre les sexes plus et L'analyse comparative entre les sexes plus dans le cadre de l'évaluation d'impact, Gouvernement du Canada \(2022\).](#)
- [La communication et les changements climatiques, Réseau des femmes en environnement \(s.d.\).](#)
- [Certification STAR \(Sustainability Tracking, Assessment & Rating System\) et LEAD](#)

## COLLABORATION INCLUSIVE

Aux croisements des principes d'EDI et les ODD, il est ensuite ressorti l'importance d'engager et maintenir un processus de collaboration inclusive.

### Quelques pistes d'actions en ce sens :

- Inclure, de manière active, divers groupes en quête d'équité ciblés par les mesures d'EDI, dans toutes les étapes de réflexion et de déploiement de stratégies aux croisements des principes d'EDI et des ODD. Inclure la Nature, comme personne morale, dans les discussions et les stratégies EDI.
- Inclure une pluralité de savoirs, connaissances, perspectives et expériences vécues. Considérer les points de vue pluriels et variés des personnes qui peuvent construire et conduire des initiatives aux croisements de l'EDI et des ODD (perspectives autochtones, perspectives (éco)féministes, perspectives de la *queer écologie*, etc.). En ce même sens, favoriser le partage des savoirs (savoir-faire, savoir-être, savoirs traditionnels, savoirs autochtones, savoirs expérientiels, savoirs scientifiques, etc.) et des connaissances.
- Mettre les personnes premières concernées par les enjeux aux croisements d'EDI et d'ODD au centre des processus d'idéation et de décisions des réflexions et déploiement de stratégies. Assurer des processus décisionnels inclusifs qui impliquent un large éventail de parties prenantes. Assurer la prise de décision inclusive, ce qui demande d'impliquer toutes les parties prenantes, en particulier les communautés marginalisées et vulnérabilisées, dans toutes les étapes du processus de convergence des approches EDI et ODD (identification des besoins, élaboration des politiques, déploiement des stratégies, etc.).
- Réduire activement les rapports de pouvoir entre les parties prenantes dans toutes ces collaborations. Impliquer et responsabiliser les personnes aux croisements de privilèges pour alléger le fardeau des personnes aux croisements des oppressions. Être alerte à la (re)production des systèmes d'oppression dans les processus de collaboration.
- Assurer une coopération intersectorielle, c'est-à-dire entre différents secteurs, tels que par exemple la santé, l'éducation, l'environnement, l'économie, etc.

### Échos des personnes participantes au colloque

*« Pourquoi les thèmes de l'ÉDI et du DD sont-ils aussi importants? Parce que les enjeux sont réels et que les organisations ont besoin de leviers pour la justice sociale et la justice climatique »  
(Dubé, 2023 : en ligne)*





## QUELQUES RESSOURCES POUR CULTIVER SA CURIOSITÉ

- [Femmes & Environnement - Participation des groupes de femmes dans les processus de consultation publique en environnement, Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec \(s.d.\)](#)
- [Indigenous Women, Climate Change Impacts, and Collective Action, Kyle Powys Whyte \(2014\)](#)

## ALIGNEMENTS STRATÉGIQUES ET DÉCISIONNELS

La gouvernance inclusive est ensuite apparue comme essentielle pour réfléchir et agir sur les convergences entre les principes d'EDI et des ODD.

### Quelques pistes d'actions en ce sens :

- Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des cadres réglementaires qui font la promotion de l'EDI et des ODD de manière conjointe.
- Établir et communiquer un engagement clair en faveur des principes aux croisements entre l'EDI et les ODD au niveau de la direction pour donner le ton, montrer l'exemple et faire preuve d'un engagement fort. Établir, communiquer et décliner le positionnement institutionnel en actions concrètes. Cultiver la volonté et le courage politique face à l'(in)action sur les questions relatives à l'EDI et les ODD.
- Identifier clairement et impliquer toutes les parties prenantes (par exemple : les gouvernements, les organisations de la société civile, le secteur privé, le monde universitaire, postsecondaire, les groupes en quête d'équité, etc.), tant à l'interne et externe de l'organisation, des projets et des initiatives. Impliquer et responsabiliser les hautes sphères décisionnelles (directions, conseils d'administration, etc.) dans les processus de changement qu'engagent les considérations aux croisements de l'EDI et les ODD.
- Développer et assurer de manière active un leadership inclusif et transformateur des principes des ODD et EDI. Assurer une représentation diversifiée dans les rôles de direction au sein des organisations. Développer, identifier et encadrer les personnes actrices de changement qui peuvent conduire les transformations nécessaires pour mettre en place les actions découlant de la convergence entre les approches EDI et ODD au sein de l'organisation.

- Assurer une allocation des ressources équitables (financières, humaines, techniques, etc.) pour, notamment, soutenir les modifications de fonctions et de tâches et la création de nouveaux postes et emplois liées aux initiatives aux croisements des principes d'EDI et ODD.
- Assurer des processus de gouvernance transparents qui encouragent la participation et l'examen de toutes les parties. Mettre en place des mécanismes (internes, externes et indépendants) de gouvernance pour résoudre les conflits et les différends liés à l'EDI et les ODD. Offrir des possibilités de médiation, de dialogue et de résolution. Établir des comités consultatifs en justice sociale, environnementale et climatique, en regroupant des membres dotés de savoirs, connaissances et d'expériences diverses et plurielles en la matière.
- Respecter l'autodétermination et les processus de sécurisation culturelle des Peuples autochtones en lien avec les convergences entre l'EDI et les ODD.
- Assurer les responsabilités et la redevabilité des différentes parties prenantes de leurs actions liées à l'EDI et aux ODD.
- Se doter de mécanismes de gestion de changement et prendre en considération les résistances aux changements pour les mitiger.



## QUELQUES RESSOURCES POUR CULTIVER SA CURIOSITÉ

- [Le Rôle et la Place des femmes atikamekw dans la gouvernance du territoire et des ressources naturelles. Thèse de doctorat de Suzy Basile \(2017\).](#)
- [Fiche thématique - Femmes et changements climatiques : élues pour un environnement de qualité, Réseau des femmes en environnement \(2021\).](#)
- [Rapport d'analyse des pratiques et de recommandations au Bureau d'audiences publiques sur l'environnement concernant des ajustements favorisant la pleine participation des femmes, Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec \(2022\).](#)
- [Indigenous-led Climate Policy, Indigenous Climate Action \(2022\).](#)
- [Developing Leaders for Disruptive Change: An Inclusive Leadership Approach, Sara V. Simmons et Robert M. Yawson \(2022\).](#)

Le droit à l'**autodétermination** fait référence aux faits que les Peuples autochtones ont droit de déterminer librement leur statut politique et d'assurer librement leur développement économique, social et culturel (UNDRIP, 2018). Les **processus de sécurisation culturelle** font référence aux engagements qui reconnaissent le déséquilibre des pouvoirs inhérents aux organisations et qui visent à les contrer. Ce processus mène à la création d'un environnement libre de racisme et de discrimination dans lequel les gens se sentent en sécurité (Gouvernement du Canada, 2023a).



## Échos des personnes participantes au colloque

*« J'étais très heureuse de voir un atelier sur la gouvernance et la collaboration, je pense que c'est un élément très important quand on veut faire et planifier le changement dans nos organisations. On l'oublie trop souvent! »*

## PONTS ENTRE LA RECHERCHE ET LA PRATIQUE

Les discussions sur les convergences entre les principes d'EDI et les ODD ont ensuite fait émerger la nécessité de favoriser une collaboration et un processus de co-construction entre la recherche et la pratique.

### Quelques pistes d'actions en ce sens :

- S'assurer que la recherche et la pratique soient en dialogue et en alliance pour réfléchir, agir et documenter les enjeux et stratégies de convergences entre les principes d'EDI et d'ODD.
- S'approcher des méthodes qualitatives pour ne pas tenir compte uniquement des méthodes quantitatives. Mettre au cœur de la démarche, les partages de vécu, de pratiques de sentis, etc.
- Réunir et/ou, au besoin, créer des réseaux de collaboration (ex. communautés de pratique, etc.) de diverses parties prenantes (ex. personnes professeures, étudiantes, praticiennes, etc.) travaillant sur des enjeux d'EDI et d'ODD, pour faciliter le partage d'informations, la collaboration et la diffusion des meilleures pratiques.
- Créer de nouveaux fonds et programmes de recherche-action sur les convergences entre l'EDI et les ODD
- Favoriser et accueillir les projets de recherche sur les convergences entre l'EDI et les ODD dans son organisation.
- Éviter l'extraction (ou l'extractivisme) des connaissances et savoirs des groupes et personnes participantes par les projets de recherche.
- Respecter les protocoles de recherche éthique de co-réflexion, co-construction et co-planification des projets de recherche.
- Reconnaître ses biais, ses angles morts et ses privilèges. Interroger ses visions universalistes et adopter une posture qui favorise la curiosité et l'ouverture.
- Assurer un milieu de recherche culturellement sécurisant qui répond aux préoccupations et aux besoins identifiés par les Peuples autochtones.



## QUELQUES RESSOURCES POUR CULTIVER SA CURIOSITÉ

- [Dewemaagannag My Relations, Key principles and values to decolonize engagement with Indigenous communities, Geneviève Sioui, Amanda Shawayahamish et collaborateur et collaboratrice \(2023\).](#)
- [Boîte à outils des principes de la recherche en contexte autochtone, CSSSPNQL, UQAT, UQO, et Réseau DIALOG \(2021\).](#)
- [Feminist Participatory Action Research as a tool for climate justice, Naomi Joy Godden, Pam Macnish, Trimita Chakma et Kavita Naidu \(2020\).](#)
- [Decolonizing climate change–heritage research, Simpson et coll. \(2022\).](#)
- [Éthique en recherche féministe partenariale et participative : une responsabilité partagée, Gervais, Myriam et Léa Momméja \(2022\).](#)



## RESTER CRITIQUE ET FAIRE PREUVE DE CURIOSITÉ

Face aux résultats découlant des mesures d'EDI et des ODD qui ne sont pas ou ne sont pas toujours au rendez-vous, l'importance de rester critiques et de faire preuve de curiosité à l'égard de ces approches, tant dans la théorie que dans l'opérationnalisation de ces principes, a ensuite été discutée.

Quelques actions en ce sens :

- Reconnaître que les perspectives de coalitions entre l'EDI et les ODD sont un parcours en constante transformation. Prendre en compte que ces questions et les réalités qui y sont associées se transforment de manière continue. Rester informé·e·s des meilleures pratiques et de la transformation des questions liées à l'EDI et les ODD. Adapter ses stratégies et ses actions pour relever les nouveaux défis et saisir les nouvelles opportunités d'améliorer. Permettre l'espace de commettre des erreurs et de faire des apprentissages de ses erreurs. Accepter les inconforts et le désordre pour laisser de la place à l'essai et l'erreur.
- Se questionner sur ce que l'on fait et sur l'impact qu'on a pour faire des liens avec la justice sociale, environnementale et climatique. Questionner les angles morts, ce que l'on fait « pour », il faut le faire « par » et « avec ».
- Rester critique face à l'extractivisme et la colonialité des initiatives, viser la décolonisation et une horizontalité des pratiques et de notre relation à l'environnement.
- Faire attention aux risques d'une démarche désincarnée, superficielle, d'instrumentalisation, d'édulcoration et de *Tokenisme*, qui consiste, par exemple, à inclure une personne des groupes en quête d'équité à des fins de représentation symbolique, sans leur accorder une véritable influence, voix ou pouvoir décisionnel (Gouvernement du Canada, 2023b).
- Rester critiques des responsabilités uniquement individuelles face à la crise climatique. Responsabiliser également les organisations et les instances politiques et sociétales. Viser une transition socio-économique juste et équitable.





## QUELQUES RESSOURCES POUR CULTIVER SA CURIOSITÉ

- [Critical climate justice](#), Farhana Sultana (2022).
- [Decolonizing Climate Policy in Canada](#), Indigenous Climate Action (2021).
- [RECLAIM](#), recueils de texte écoféministes, Emilie Hache (2017).
- [Is the Sustainable Development Goals \(SDG\) index an adequate framework to measure the progress of the 2030 Agenda?](#), Jose Manuel Diaz-Sarachaga, Daniel Jato-Espino et Daniel Castro-Fresno (2018).
- [Buen Vivir, Degrowth and Ecological Swaraj: Alternatives to sustainable development and the Green Economy](#), Ashish Kothari, Federico Demaria et Alberto Acosta (2014).
- [L'Écologisme des pauvres. Une étude des conflits environnementaux dans le monde](#), Joan Martínez Alier (2014, traduction).
- [Après nous](#), Élise Ekker-Lambert (2023).

### Échos des personnes participantes au colloque

*« Ça [cette journée] m'a donné confiance dans ma posture critique du référentiel sur les Objectifs de développement durable et je pense avoir trouvé une voie pour appuyer ma vision d'un plan de développement de compétences intégrant les valeurs et principes EDI et de la transition écologique. »*

*« J'aurais aimé qu'il y ait [encore] plus de place à la remise en question, à l'analyse critique de certains concepts. »*



# « JE ME SOULÈVE POUR LA SUITE DU MONDE »

Ce rapport a permis de synthétiser les réflexions des personnes présentes lors de la journée de colloque le 10 mars 2023 qui, de manière exploratoire, étaient invitées à discuter les perspectives de coalitions entre l'EDI et les ODD. De manière transversale, ce rapport présente également un résumé des conversations ayant eu lieu lors du *Sommet international de l'écocitoyenneté* et du colloque *Adaptation Futures* en juin 2023 et octobre 2023.

Le comité d'organisation du colloque s'est engagé à poursuivre son travail en fournissant des espaces dédiés à la réflexion et à la mobilisation des idées discutées lors de l'événement. Bien que ce rapport fournisse les premières pistes pour réfléchir à des coalitions potentielles, il sert également de tremplin pour de prochaines étapes. À titre d'exemple, il serait particulièrement intéressant de définir des actions spécifiques adaptées à différents types d'organisations. Cela pourrait impliquer une adaptation aux besoins et aux contextes spécifiques de chaque organisation. Il serait, d'autant plus, bénéfique de réfléchir à l'opérationnalisation de ces idées à différents niveaux ou encore de documenter les meilleures pratiques pour mettre en commun les principes des ODD et de l'EDI dans les organisations.



@SDSN Australia/Pacific, 2017 : 10

En terminant, si « je me soulève » fait référence au film de Hugo Latulippe, Véronique Côté et Gabrielle Côté (2023) qui invite à se mettre en action et se mobiliser collectivement, l'expression « pour la suite du monde » est un symbole de préservation de la culture et de l'environnement pour les générations à venir, un symbole qui rappelle tant bien le documentaire de Pierre Perrault et Michel Brault (1963) que le groupe québécois composé de jeunes qui, portant le même nom, sont engagés pour la justice climatique. De sorte à converger les deux, soulevons-nous donc pour une suite du monde plus inclusive et durable!



<https://www.spira.quebec/film/553-je-me-souleve.html>

# ANNEXE - THÉMATIQUES

## THÈME 1 : COALITIONS ÉDI ET ODD : DE LA RÉFLEXION À L'ACTION

- Comment penser et déployer des politiques, des plans et des pratiques organisationnelles aux croisements des principes EDI et ODD?
- Comment passer d'une organisation non EDI à une organisation EDI?
- Quels exemples d'indicateurs de résultats liés à l'EDI et aux ODD pourraient être mis en place dans les organisations?
- Avez-vous des exemples de pratiques, de plan d'action et de stratégies organisationnelles, d'initiatives ou de projets qui reflètent les convergences des principes d'EDI et des ODD?
- Comment atteindre des visées de justice sociale et environnementale dans les organisations, dont les établissements d'enseignement?

## THÈME 2 : LA MISE EN COMMUN D'UNE VISION TRANSVERSALE DE L'EDI ET LES ODD

- Comment arriver à une vision transversale, une vision commune de l'EDI et les ODD
- Comment prendre en compte les principes de l'EDI au sein des ODD ? À l'inverse, comment s'assurer que l'EDI fait une place au DD ?
- Comment associer les différents réseaux, organisations qui travaillent sur l'EDI et les ODD et ainsi joindre nos efforts et concentrer les ressources et outils disponibles ?
- Comment articuler la vision des ODD et de l'EDI dans les milieux de travail?
- Comment inclure les principes d'EDI dans les ODD, et vice-versa?

## THÈME 3 : LE RÔLE DE L'EDI ET DES ODD DANS LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

- Quels sont les liens entre l'EDI et le climat, l'environnement?
- Qu'est-ce que signifie le racisme environnemental? Qu'est-ce que cela veut dire dans les milieux organisationnels?
- Quels sont les liens entre les changements climatiques et les groupes historiquement et socialement marginalisés? Quelles sont les réalités de ces groupes dans un contexte de transition socioécologique, économique et énergétique?
- Quelles sont les répercussions des changements climatiques dans les organisations, par exemple, auprès des personnes travailleuses?

## THÈME 4 : LA COLLABORATION ET LA GOUVERNANCE EN EDI ET ODD

- Comment assurer une gouvernance collaborative en EDI et ODD?
- Comment stimuler la collaboration en EDI et ODD au niveau individuel, organisationnel et collectif?
- Comment miser sur la collaboration entre les diverses organisations concernant l'EDI et l'ODD afin d'implanter de bonnes pratiques, et ce, de manière permanente?
- Comment se manifeste la résistance aux changements en regard aux critères de l'EDI et les ODD?
- Comment mettre en place un leadership inclusif et transformateur dans les organisations?

## BIBLIOGRAPHIE

Coumau, Cécile. (2023). Eco-anxiété : quand les maux de la planète font souffrir. Science et Avenir – La recherche, [https://www.sciencesetavenir.fr/sante/cerveau-et-psy/eco-anxiete-quand-les-maux-de-la-planete-font-souffrir\\_169741](https://www.sciencesetavenir.fr/sante/cerveau-et-psy/eco-anxiete-quand-les-maux-de-la-planete-font-souffrir_169741)

de Maupeou, Félicité (2023, 21 avril). Les déchets textiles des pays du Nord étouffent ceux du Sud, <https://www.lavie.fr/actualite/ecologie/les-dechets-textiles-des-pays-du-nord-etouffent-ceux-du-sud-87908.php>

Dubé, Esther. (2023, 24 mars). Perspectives ÉDI / ODD, Blogue L'éveilleur de l'Université de Sherbrooke, <https://leveilleur.espaceweb.usherbrooke.ca/45313/perspectives-edi-odd/>

Fondation David Suzuki. (s.d.). Justice environnementale, <https://fr.davidsuzuki.org/projet/justice-environnementale/>

Gouvernement du Canada (2023a). Définitions communes en matière de sécurité culturelle : Forum des professionnels de la santé de l'administratrice en chef de la santé publique. <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/publications/systeme-et-services-sante/forum-professionnels-sante-administratrice-chef-sante-publique-definitions-communes-matiere-securite-culturelle.html>

Gouvernement du Canada (2023b). Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion – Tokenisme, [https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra?view\\_mode=bilingual&wbdisable=true](https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra?view_mode=bilingual&wbdisable=true)

Hill Collins, Patricia et Sirma Bilge (2023). Intersectionnalité : une introduction. Éditions Amsterdam. 313 pages.

Howard, Vern. (2020, 30 novembre). The Dangers Of 'Diversity Washing' And What To Do Instead, <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2020/11/30/the-dangers-of-diversity-washing-and-what-to-do-instead/?sh=6b30832f404b>

Institut Équité, Diversité, Inclusion, Intersectionnalité (Institut EDI2). (s.d.). À propos, <https://institutedi2.ulaval.ca/a-propos/>

Laigle, Lydie. (2019). Justice climatique et mobilisations environnementales, Vertigo, Volume 19 Numéro 1, <http://journals.openedition.org/vertigo/24107>

Organisation des Nations unies (s.d.). Objectifs de développement durable : 17 objectifs pour transformer notre monde, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

Organisation des Nations unies (2023, 24 octobre). « SDGwashing » : ces entreprises qui se réclament à tort des ODD, <https://unric.org/fr/sdgwashing-ces-entreprises-qui-se-reclament-a-tort-des-odd/>

Réseau interuniversitaire québécois en équité, diversité et inclusion (RIQEDI). (s.d.). EDI 101, <https://rqed.com/a-propos-de-nous/#edi101>

Saulnier, Marianne-Sarah. (2023, 7 mars). Pourquoi les femmes sont-elles plus vulnérables face aux changements climatiques que les hommes? Observatoire québécois des inégalités, [https://observatoiredesinegalites.com/pourquoi-les-femmes-sont-elles-plus-vulnerables-face-aux-changements-climatiques-que-les-hommes/#:~:text=Les%20changements%20climatiques%20engendrent%20donc,2021%3B%20Sellers%202016\).](https://observatoiredesinegalites.com/pourquoi-les-femmes-sont-elles-plus-vulnerables-face-aux-changements-climatiques-que-les-hommes/#:~:text=Les%20changements%20climatiques%20engendrent%20donc,2021%3B%20Sellers%202016).)

Sondarjee, Maïka. (2020). Perdre le sud, décoloniser la solidarité internationale. Éditions écosociété.

United Nations. (2018). Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP), [https://social.desa.un.org/sites/default/files/migrated/19/2018/11/UNDRIP\\_F\\_web.pdf](https://social.desa.un.org/sites/default/files/migrated/19/2018/11/UNDRIP_F_web.pdf)

Waldron, Ingrid. (2020). Le racisme environnemental au Canada, préparé pour la Commission canadienne pour l'UNESCO, <https://fr.ccunesco.ca/-/media/Files/Unesco/Resources/2020/07/RacismeEnvironnementalCanada.pdf>

