



Stratégies organisationnelles pour la mise en œuvre de l'ACS Plus

i. Préparation interne à l'ACS Plus



ÉTUDES DE CAS EN ACTION : RENFORCER LES PROGRAMMES ET POLITIQUES AVEC L'ACS PLUS ET L'INTERSECTIONNALITÉ

Création d'un modèle d'études de cas ACS Plus



Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

RECONNAISSANCE

Il a été possible de réaliser ces scénarios d'étude de cas grâce au précieux soutien, aux idées et expertise de nos partenaires les organismes fournisseurs de service testeurs en ACS Plus (OFS). Même si leurs identités seront gardées confidentielles tout au long de ce document, il est important de noter que quelques détails ont été changés pour des raisons de confidentialité.

TABLE DES MATIÈRES

Programmes et services	5
Étude de cas 1 : autonomisation des femmes à travers des programmes de littératie digitale	6
Étude de cas 2 : combler le fossé en littératie numérique et services de santé dans un contexte rural pour les seniors	8
Étude de cas 3 : diffusion et inscription au programme pour les séniors vulnérables nouvellement arrivés	10
Étude de cas 4 : défis systémiques et en matière de ressources dans les petits centres pour les familles nouvellement arrivées ayant des enfants handicapés.....	12
Évaluation du programme	14
Étude de cas 5 : feedback et évaluation des programmes pour les jeunes.....	15
Equity in Organizational Policies and Practices	16
Étude de cas 6 : diversifier le leadership et la représentation au conseil d'administration	17
Étude de cas 7 : améliorer la politique organisationnelle en inclusion.....	18
Créez votre propre étude de cas : mettez vos connaissances en pratique	20

OBJECTIF

Cette ressource présente des scénarios réels où les travailleurs du secteur de l'établissement ont fait face à des défis ou à des lacunes dans leurs programmes et politiques. En appliquant une perspective d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus), ces travailleurs ont identifié des solutions pour remédier à ces défis. L'ACS Plus est cruciale pour garantir que les programmes sont inclusifs et équitables, en prenant en considération les différents besoins des clients.

Après avoir passé en revue ces scénarios de cas, les lecteurs sont invités à utiliser un modèle fourni pour réfléchir à propos des défis qu'ils ont rencontrés lors de la conception, la délivrance, l'évaluation du programme et des pratiques et politiques organisationnelles, en se concentrant sur le renforcement du réflexe ACS Plus au sein de leurs organismes.



PROGRAMMES ET SERVICES

ÉTUDE DE CAS

Autonomisation des femmes à travers des programmes de littératie digitale

Contexte et fond



PROGRAMME

Programme de littératie digitale



POPULATION CIBLÉE

Apprenants en anglais de niveau basique, principalement des femmes à faible revenus, des réfugiés avec une expérience infime voire inexistante dans le secteur de la technologie.



LACUNE IDENTIFIÉE

Une lacune importante dans les services pour les apprenants à NCLC faibles (niveau de compétence linguistique canadien), particulièrement les femmes qui font face à des obstacles pour accéder à des programmes liés aux technologies.

Le défi

OBSTACLES

L'industrie de la technologie est dominée par les hommes, et ces femmes font face à des défis additionnels en raison de leurs faible compétence linguistique et du manque d'expérience professionnelle. En outre, les dynamiques culturelles de pouvoir empêchent les femmes de s'engager pleinement avec le personnel, notamment celles venant de milieux de réfugiés.

Analyse ACS Plus

FACTEURS INTERSECTIONNELS

Le genre, les capacités linguistiques, le statut socioéconomique, l'expérience de réfugiés sont des facteurs qui influencent l'accès des femmes au programme.

Développement de solutions

CONCEPTION D'UN PROGRAMME

Un nouveau programme appelé Women Empowered Through Digital Literacy (WEDL) (autonomisation des femmes à travers la littératie digitale) a été créé pour permettre aux femmes à gagner en confiance lors de l'utilisation de technologies. Ce programme est fait spécifiquement pour les femmes ayant des compétences faibles en anglais (NCLC 3) et vise à réduire les obstacles langagiers et à combler l'écart entre les genres dans l'industrie technologique. Ce programme est conçu pour augmenter l'accès aux opportunités d'emploi liées à la technologie et à réduire les disparités entre les genres au sein des travailleurs.

Points à retenir

FOCUS

L'importance de concevoir des programmes qui non seulement pourvoient en compétences d'emploi, mais aussi habilite les groupes marginalisés pour dépasser les obstacles culturels et sociétaux.

Réflexions



→ Quel support additionnel pourrait être nécessaire pour garantir le succès des participants dans ces programmes ?

→ Comment des approches similaires pourraient être appliquées dans d'autres secteurs où les femmes ou d'autres groupes marginalisés sont sous-représentés ?

ÉTUDE DE CAS

Comblent le fossé en littératie numérique et services de santé dans un contexte rural pour les seniors

Contexte et fond



PROGRAMME

Apporter un soutien aux nouveaux arrivants seniors pour accéder aux services de santé dans un contexte rural.



LACUNE IDENTIFIÉE

Une municipalité rurale a identifié que les seniors, notamment les femmes, éprouvaient de la difficulté à accéder aux services digitaux, particulièrement ceux liés à la santé des femmes. La mobilisation des connaissances en santé se fait sur un espace digital actuellement, limitant l'accès chez les gens qui ne sont pas à l'aise avec les services digitaux (sites web, codes QR, formulaires en ligne, etc.). Les barrières culturelles ont contribué encore plus à cette réticence.

Le défi

OBSTACLES

Les adultes plus âgés, notamment les femmes, font face à des obstacles pour accéder (santé des femmes) aux services parce que leur maîtrise de l'outil numérique est insuffisante. Les tabous culturels entourant la discussion de la santé des femmes rendent la chose plus difficile pour ces personnes qui cherchent de l'aide.

CONTEXTE RURAL

Le financement pour créer des programmes collaboratifs avec des médecins, afin de faciliter l'accès aux connaissances, est difficile dans les communautés rurales.

Analyse ACS Plus

FACTEURS INTERSECTIONNELS

L'âge, le genre, le milieu culturel et la position géographique jouent un rôle important dans les défis auxquels font face les seniors pour accéder aux services de santé et aux connaissances en matière de santé qui sont disponibles principalement sur des plateformes en ligne.

Mise au point de solutions

CONCEPTION DE PROGRAMME

Vu que la mobilisation de connaissances n'a pas été bien accueillie par les femmes adultes plus âgées, la municipalité a créé un programme de « thé pour les seniors ». Ce programme avait pour objectif de créer des liens au sein de groupes culturels et aussi avec la communauté dans son ensemble, tout en partageant des informations importantes avec eux. Le Thé pour les seniors encourage les connexions sociales avec d'autres seniors nouvellement arrivés tout en leur fournissant des informations concernant les services disponibles pour eux, y compris le soutien en santé et en littératie digitale.

Réflexions



→ Quelles stratégies pourriez-vous exécuter pour rendre les services digitaux plus accessibles et moins intimidants pour les seniors ?

→ Quels partenariats ou collaborations pourriez-vous développer avec des médecins locaux ou des organismes communautaires pour mieux aider les adultes à accéder à des services de santé ?

ÉTUDE DE CAS

Diffusion et inscription au programme pour les séniors vulnérables nouvellement arrivés

Contexte et fond



PROGRAMME

Programmes de connections communautaires et cours d'anglais pour les séniors nouveaux arrivants.



POPULATION CIBLÉE

Séniors nouveaux arrivants vivant en isolement, seuls ou dans des familles multigénérationnelles, avec un niveau basique en anglais ou pas de connaissance de la langue.



LACUNE IDENTIFIÉE

Il existe une lacune importante dans l'accès aux services et programmes pour les nouveaux arrivants seniors qui sont isolés du fait qu'ils sont arrivés seuls ou en raison des responsabilités et de la pression de vivre dans des foyers multigénérationnels en ayant des barrières en littératie et en langue.

Le défi

OBSTACLES

Barrières linguistiques et d'alphabétisation et méconnaissance du système de transport en commun. Certains programmes sont offerts virtuellement, mais certaines personnes âgées peuvent être confrontées à des obstacles liés à l'alphabétisation numérique.

Mise au point de solutions

CONCEPTION DE PROGRAMME

Stratégie d'engagement et de diffusion du programme à travers tous les services destinés aux séniors nouveaux arrivants. Utiliser une vision intersectionnelle et œuvrer à créer un programme de diffusion qui utilise des stratégies de diffusion non conventionnelles.

Analyse ACS Plus

FACTEURS INTERSECTIONNELS

Genre, capacités linguistiques, statut socioéconomique, et différences intergénérationnelles et culturelles.

Leçons apprises

FOCUS

L'importance de concevoir un programme de diffusion qui tienne compte des besoins intersectoriels. Par exemple, les visites à domicile permettent d'aider les personnes âgées nouvellement arrivées en aménageant leur espace pour qu'elles puissent accéder à la programmation en ligne. Il offre également des options en personne pour les personnes âgées qui rencontrent des difficultés à maîtriser le numérique. Il propose d'aider les seniors en leur montrant comment accéder aux transports publics afin qu'ils puissent participer à des programmes en personne.

- Examiner les stratégies de sensibilisation, y compris la création d'un plan et d'une carte des lieux où les programmes et services sont offerts et promus. Identifiez également les soutiens supplémentaires qui peuvent être mis en place pour permettre aux participants d'accéder aux programmes et aux services, tels que des services d'interprétation et une aide pour les frais de transport afin d'accéder aux services, ce qui apportera des opportunités d'indépendance et d'agence aux participants nouvellement arrivés.
- Créer un plan d'action potentiel pour la promotion afin d'entrer en contact avec des partenaires non traditionnels qui pourraient faire de la publicité ou

recommander des participants seniors. Certaines parties prenantes à prendre en considération sont : Les magasins de produits alimentaires ethniques, les lieux de culte et les communautés religieuses, les cliniques sans rendez-vous et les groupes ethnoculturels ayant des activités de loisirs ou de cohésion communautaire.

- Veiller à ce que les processus d'admission puissent être adaptés pour inclure une option de processus non écrit et conversationnel qui se concentre sur l'établissement de relations de confiance et recueille les informations d'admission oralement.
- Continuer à proposer des options d'inscription en accès multiple et avec accès à des services d'interprétation.
- Engager les anciens participants dans des sessions de feedback en personne sur les stratégies de sensibilisation afin de fournir des informations supplémentaires et des ressources communautaires dont l'organisme pourrait avoir besoin d'être informé et connecté.
- Une autre stratégie visant à accroître l'accès des seniors nouveaux arrivants consiste à proposer des options de garde d'enfants.

Réflexions

Quel soutien additionnel pourrait être nécessaire pour augmenter l'accès des participants, notamment pour ceux ayant des obstacles multiples ?

Comment des approches similaires peuvent-elles être appliquées dans d'autres secteurs où les nouveaux arrivants seniors ou autres groupes marginalisés sont sous représentés ?



ÉTUDE DE CAS **4**

Défis systémiques et en matière de ressources dans les petits centres pour les familles nouvellement arrivées ayant des enfants handicapés.

Contexte et fond



PROGRAMME

Programme des travailleurs et travailleuses de l'établissement dans les écoles (TEE).



POPULATION CIBLÉE

Familles nouvellement arrivées, notamment celles ayant des enfants handicapés.



LACUNE IDENTIFIÉE

Familles nouvellement arrivées qui font face à des défis pour avoir du soutien pour leurs enfants concernant l'environnement scolaire. Le stigmatisation autour des aménagements pour les besoins particuliers, combiné à la concentration démesurée sur le handicap, peut conduire à une visibilité accrue et contribuer au stigmatisation. En outre, les petits centres ont des ressources limitées pour aider les individus ayant des handicaps, et peuvent parfois manquer de ressources appropriées pour aider ces familles. Il y a aussi un besoin que les écoles renforcent leur capacité et leur compréhension de ces problèmes.

Le défi

OSBTACLES

- Des ressources limitées pour le soutien aux enfants handicapés au sein des communautés locales et des petits centres.
- Un manque de services culturellement adaptés pour les familles d'enfants handicapés.
- Des connaissances limitées et les capacités drainées des travailleurs en TEE pour soutenir plusieurs partenaires (personnel de l'école, familles, enfants, etc.), et naviguer des programmes additionnels et des avantages pour les familles et leurs enfants.

Analyse ACS Plus

FACTEURS INTERSECTIONNELS

Genre, langue, statut socioéconomique, âge, capacité, structures et dynamiques de la famille, différences culturelles.

Mise au point de solutions

CONCEPTION DE PROGRAMME

Création d'un poste TEE dédié à aider les familles et enfants handicapés. Ce membre du personnel aidera les familles à naviguer dans les systèmes et à fournir l'information éducative à des systèmes comme les écoles ou les fournisseurs de services en santé, concernant les besoins intersectionnels uniques d'enfants handicapés et leurs familles.

Leçons apprises

FOCUS

Avoir un poste spécialisé pour faire la liaison entre les systèmes et les supports adjacents pour les enfants nouveaux arrivants handicapés et leurs familles.

- Les travailleurs et les programmes spécialisés peuvent fournir des renseignements éducatifs avec une compétence culturelle et une perspective d'humilité aux systèmes responsables de fournir de l'aide aux enfants nouveaux arrivants ayant des handicaps.
- Les travailleurs et travailleuses spécialisés peuvent faire la liaison et aider les parents

d'enfants handicapés nouvellement arrivés à fournir des renseignements et communiquer avec des programmes et de l'aide spécialisés à l'intérieur et à l'extérieur de la communauté.

- Les travailleurs et travailleuses spécialisés peuvent rassembler de l'information sur les ressources locales et régionales qui peuvent aider les enfants nouveaux arrivants handicapés et leurs familles, dont les avantages et les services additionnels auxquels ils pourraient accéder.

Réflexions



Quels supports additionnels pourraient être nécessaires pour améliorer l'accès notamment pour ceux qui ont des obstacles intersectionnels multiples ?

Comment des approches similaires peuvent être appliquées dans d'autres secteurs où les nouveaux arrivants handicapés sont sous représentés ?

ÉVALUATION DU PROGRAMME

Feedback et évaluation des programmes pour les jeunes

Processus de feedback

PROCESSUS DE FEEDBACK INTERACTIF

- Concernant les programmes pour la jeunesse, le feedback est collecté à travers des méthodes interactives et créatives, tels que demander aux participants de partager des images d'activités qu'ils ont aimées.
- L'approche visuelle encourage l'engagement et permet aux participant.es d'exprimer leurs pensées par des façons non traditionnelles.

PROCESSUS DE SONDAGE DE FEEDBACK

- Les jeunes sont également encouragés à partager leurs opinions via un sondage, pour comprendre quels sujets sont importants pour eux.

UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX

- Les plateformes de réseaux sociaux sont exploitées pour collecter des feedbacks en temps réel des jeunes participants.
- Cette collection informelle de feedback permet de faire des ajustements de programmes permanents et encourage l'engagement actif des jeunes qui peuvent être plus à l'aise à partager leurs idées sur ces plateformes.

Réflexions et opportunités d'amélioration

➤ Même si les processus de feedback des programmes pour les jeunes sont interactifs et efficaces, il peut y avoir des opportunités d'amélioration pour continuer à étendre les méthodes de feedback aux plateformes digitales ?

➤ L'agence peut aussi explorer de nouvelles façons d'impliquer les jeunes dans le processus de feedback pour garantir qu'il répond toujours à leurs besoins et préférences qui changent ?

L'ÉQUITÉ DANS LES PRATIQUES ET POLITIQUES ORGANISATIONNELLES

Diversifier le leadership et la représentation au conseil d'administration

Le défi

Manque de diversité dans la composition du leadership et du conseil d'administration.

Aperçu

Il y a quelques années, le conseil d'administration d'une agence d'aide à l'établissement manquait de diversité, avec quelques membres du conseil d'administration représentant des cultures et des milieux différents. Ce manque de représentation a posé des défis pour la prise de décision et la mise au point de politiques car des voix et es perspectives importantes manquaient.

Réaction

L'agence d'aide à l'établissement a pris des mesures pour diversifier le conseil d'administration. Les postes ont été publiés à large échelle en ligne et via des réseaux pour garantir un large éventail de postulants.

Impact

Ce processus a contribué à maintenir la transparence et la responsabilité au sein de la direction de l'organisme, encourageant l'amélioration continue des pratiques de gestion.

Réflexions



Comment le manque de diversité dans la gestion peut-il affecter la qualité et l'inclusivité des politiques et des décisions prises au sein de votre organisme ?

Quelles stratégies pourriez-vous adopter pour garantir que votre direction représente la diversité de la communauté que vous aidez ?

De quelles manières votre direction et conseil d'administration peuvent-ils encourager des pratiques et des politiques plus inclusives dans le futur ?

Améliorer la politique organisationnelle en inclusion

Le Défi

inclusivité du lieu de travail concernant les congés culturels.

Aperçu

Le manuel de politique de cette agence d'aide à l'établissement suivait avant les jours fériés fédéraux canadiens. Cependant, le nouveau directeur général a reconnu que les membres du personnel provenaient de milieux culturels et religieux diversifiés, ce qui les a amenés à réévaluer la politique de vacances.

Response

Cette politique de vacances a été changée pour accorder au personnel **deux jours de congé personnel**, leur permettant de prendre congé pour des vacances culturelles ou religieuses, en plus ou à la place de jours fériés. Cette approche garantit que le personnel puisse prendre congé pour les jours qui ont de l'importance pour eux.

Impact

Ce changement de politique a créé un environnement plus inclusif où le personnel ressent que ses besoins culturels et religieux sont respectés, ce qui a pour effet d'améliorer le moral, le bien-être et la rétention du personnel.

Reflections



→ Quelles autres politiques pourraient intentionnellement exclure certains groupes, et comment peuvent-elles être améliorées ?

→ Comment votre organisme peut-il s'adapter aux besoins changeants de son personnel diversifié ?



CRÉÉZ VOTRE PROPRE ÉTUDE DE CAS :

**METTEZ VOS CONNAISSANCES
EN PRATIQUE**

QUESTIONS DE REMUE MÉNINGE PROPOSÉES

Programme et évaluation du programme

Décrivez un problème dans la planification d'un programme pour un public diversifié ou un ancien défi que vous avez rencontré pour atteindre un nouvel arrivant, un immigrant et/ou un groupe de réfugié en particulier.

EXEMPLE

Défis pour la diffusion ou la présence, les données démographiques des personnes assistant à un programme de groupe, l'évaluation de l'efficacité d'un programme.

Quelles populations sont les plus difficiles à atteindre ? y a-t-il des obstacles qui empêchent les clients d'accéder à vos programmes et auxquelles vous pouvez remédier ?

FACTEURS À CONSIDÉRER

Genre, pays d'origine, position géographique, expérience d'immigration, langue, réseaux sociaux, isolement, dynamiques de pouvoir entre le personnel et les clients, les défis en santé mentale, les déséquilibres de pouvoir dans les interactions entre le personnel et les participants.

Politiques organisationnelles

Décrivez une politique ou une pratique au sein de votre organisme qui nécessite d'être améliorée.

FACTEURS À CONSIDÉRER

Cette politique reflète-t-elle les besoins de tous les groupes concernés (personnel, membres du conseil d'administration et la communauté) ? les individus peuvent-ils partager leurs inquiétudes ou apporter leur contribution à la politique ? Exemple : jour fériés, pratiques de recrutement, accessibilité.

Votre organisme est-il ouvert à réviser les politiques en se basant sur les rétroactions et les besoins changeants ? Y a-t-il un plan pour suivre et évaluer régulièrement l'impact de la politique qui prend en considération des groupes à identités diverses ?

ÉVALUER LES PROGRAMMES ET POLITIQUES DE VOTRE ORGANISME

Contexte

Définir le contexte (qui, quoi, quand, où, pourquoi), les acteurs principaux/les preneurs de décisions, les données, l'analyse des parties prenantes, l'environnement public, et d'autres informations pertinentes.

Lacune ou problème

→ Voulez-vous remédier à un besoin ou à un problème avec un programme ou une intervention en particulier ?

→ Comment vous êtes-vous concerté avec ceux affectés par ce programme/service ?

→ Les groupes assistant à vos programmes sont-ils assez diversifiés ? qui ne fait pas partie de la conversation, et pourquoi ?

→ Les espaces sont-ils accessibles ?

Bâtir des relations

→ Comment pouvons-nous construire de nouvelles relations avec ceux qui ne sont pas à la table ?

→ Quelles stratégies peuvent-elles renforcer les liens entre ces groupes ?

Développement de solutions

→ Comment ce programme/politique peut-il être refait pour remédier aux lacunes ?

→ Les clients/personnel peuvent-ils être impliqués dans le développement de ces solutions ?

Mesure du changement

→ Comment votre organisme évalue-t-il les changements que vous voulez réaliser avec ce programme ou politique ?

→ Comment vous assurer que les changements proposés seront faisables et durables sur le long terme ?





OUTIL D'ÉVALUATION DE POLITIQUES ORGANISATIONNELLES

En appliquant une perspective ACS Plus dans le secteur d'aide aux nouveaux arrivants



Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada



TABLE DES MATIÈRES

Préambule	4
Description de l'outil d'évaluation de politique ACS Plus	8
Outil d'évaluation de politiques ACS Plus	10
Conception et pertinence	11
Mise en œuvre	13
Efficacité.....	15
Références.....	17

PRÉAMBULE

Ce document aide les organismes à améliorer leur pratiques, valeurs et politiques de travail pour soutenir la justice sociale, la lutte contre l'oppression et le racisme, la décolonisation et l'intersectionnalité, notamment pour les immigrants, les nouveaux arrivants et les réfugiés. Il a été élaboré par un membre du Projet de renforcement des capacités du secteur national en ACS Plus travaillant pour la Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations (MANSO), et financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

L'utilisation d'une perspective ACS Plus garantit que les politiques, programmes et initiatives de votre organisme soient inclusives et justes. Réfléchissez sur les secteurs clés ci-dessous pour évaluer si les principes ACS Plus sont intégrés avant d'utiliser l'outil d'évaluation de politique en ACS Plus.

Comprendre la diversité des facteurs

- L'organisme a-t-il identifié des facteurs identitaires importants tels que la race, le genre, le statut d'immigration, la diversité du langage, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la neurodiversité et la religion ?

Langage inclusif

- Le langage de la politique est-il inclusif et exempt de termes genrés ou biaisés ?

- Les termes sont-ils utilisés de manière cohérente et claire afin d'éviter toute confusion ?

Accessibilité

- Les politiques sont-elles accessibles à tous, y compris les personnes ayant des handicaps ?

- La politique tient-elle compte de la diversité du groupe qui sera concernée ?

Représentation

- La politique reflète-t-elle les perspectives et besoins de tous les groupes concernés, tels que le personnel, les membres du conseil d'administration et la communauté ?

- Y a-t-il des processus pour garantir que diverses voix sont incluses dans la prise de décision ?

Mise en œuvre équitable

- Existe-t-il des indicateurs clairs permettant de mesurer dans quelle mesure la politique répond aux besoins des différents groupes ?

- Existe-t-il un plan pour contrôler et évaluer comment la politique impacte divers groupes identitaires ?

Formation et sensibilisation

- Le personnel et les membres du conseil d'administration ont-ils reçu une formation sur l'ACS Plus et l'importance de la diversité et de l'inclusion ?

- Existe-t-il un effort permanent de sensibilisation au rôle de l'ACS Plus dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques ?

Mécanisme de feedback

→ Les individus peuvent-ils partager leurs inquiétudes ou faire une contribution à la politique ?

→ L'organisme est-il ouvert à la révision des politiques en fonction du feedback et de l'évolution des besoins ?

Contrôle et évaluation

→ Existe-t-il des indicateurs clairs permettant de mesurer dans quelle mesure la politique répond aux besoins des différents groupes ?

→ Existe-t-il un plan de suivi et d'évaluation réguliers de l'impact de la politique qui tienne compte des divers groupes d'identité ?

En examinant ces questions et en appliquant les principes de l'ACS Plus, votre organisme pourra identifier les lacunes potentielles, renforcer l'inclusivité et veiller à ce que les politiques soient équitables et répondent aux divers besoins de votre population cible.

DESCRIPTION DE L'OUTIL D'ÉVALUATION DE POLITIQUE ACS PLUS

Ce formulaire d'évaluation est conçu pour aider votre organisme à appliquer l'approche ACS Plus. Il évaluera dans quelle mesure le genre et d'autres facteurs d'identité divers sont inclus dans vos politiques.

Utilisez ce formulaire pour vérifier si les principes de l'ACS Plus sont pris en compte dans la conception et la mise en œuvre de vos politiques. Les questions permettront d'identifier les domaines dans lesquels votre organisme excelle ou doit être amélioré. Selon la politique évaluée, le terme « groupe » ou « bénéficiaire » peut désigner le personnel, les membres du conseil d'administration ou

la communauté. Veillez à identifier ce groupe avant d'utiliser l'outil.

Cet outil est utile aux organismes qui souhaitent revoir leurs politiques et procédures dans le cadre de l'approche ACS Plus. Vous pouvez évaluer et améliorer les politiques existantes en analysant vos services et vos programmes, ou en créer de nouvelles si nécessaire. Cet outil soutient les évaluations régulières des politiques, encourage l'ajout d'une analyse intersectionnelle au processus et comprend des questions directrices essentielles adaptées de la formation ACS Plus fournie par Femmes et égalité des genres, conçue pour le secteur de l'aide aux immigrants et aux réfugiés.

Cet outil vise à explorer et analyser les domaines suivants :



**CONCEPTION
ET PERTINENCE**



MISE EN ŒUVRE



EFFICACITÉ

Comment utiliser cet outil ?

- Remplissez la section détails du programme.
- Répondez aux questions sur les sections pertinence, conception et efficacité.
- Complétez la section sommaire de révision générale.
- Remplissez la section stratégies de mitigation recommandées avec les changements potentiels dépendamment de votre évaluation et réflexion.

— OUTIL D'ÉVALUATION DE POLITIQUES ACS PLUS

TITRE DU DOCUMENT

TYPE DE DOCUMENT

ANNÉE DU DOCUMENT

RÉSUMÉ DE LA REVUE GÉNÉRALE DE LA POLITIQUE

CHANGEMENT ET SOLUTIONS RECOMMANDÉS

CONCEPTION ET PERTINENCE

1. La politique a-t-elle pour but de contribuer à la justice, équité, diversité et inclusion ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

2. La politique aborde-t-elle les raisons principales de l'iniquité ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

3. Avez-vous pris en compte différents facteurs identitaires (comme le sexe, la race, le statut d'immigration, etc.) lors de l'élaboration de la politique ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

4. Les groupes susceptibles de bénéficier de la politique ont-ils été identifiés avant ou pendant son élaboration ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

5. La politique vise-t-elle clairement à répondre aux besoins des groupes cibles ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

6. Les groupes cibles ont-ils été inclus dans l'élaboration de la politique ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

7. La politique tient-elle compte des points de vue et du feedback des groupes cibles ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

8. La politique prend-elle en compte les différences au sein des divers groupes et pas seulement entre eux ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

9. La politique est-elle également bénéfique pour tous les groupes cibles ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

10. Y a-t-il des groupes qui devraient être ciblés mais qui ont été omis ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

MISE EN ŒUVRE

1. La politique garantit-elle un accès équitable et proportionnel à divers groupes de personnes ?
Quels groupes en particulier ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

2. La politique crée-t-elle ou perpétue-t-elle des obstacles pour des groupes cibles spécifiques ?
Quels groupes en particulier ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

3. La politique favorise-t-elle l'inclusion de divers groupes (par exemple, en renforçant le retour d'information ou la contribution de ces groupes à l'élaboration de la politique) ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

4. Des représentants des groupes cibles ont-ils été impliqués dans la mise en œuvre de la politique ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

5. Les informations relatives à la politique sont-elles accessibles à tous les groupes diversifiés ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

6. La politique répond-elle équitablement aux besoins des différents groupes cibles ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

7. Y a-t-il des groupes que cette politique n'atteint pas ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

8. Existe-t-il un moyen pour les personnes de donner leur avis de manière anonyme ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	



EFFICACITÉ

1. La politique a-t-elle atteint les objectifs que vous escomptiez pour les différents groupes ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

2. Les résultats ont-ils varié entre les différents groupes cibles ? Si oui, quelle est la cause de ces différences ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

3. Les différences de résultats entre les divers groupes ont-elles été traitées, si nécessaire ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

4. Des effets positifs ou négatifs imprévus sont-ils apparus pour certains groupes cibles ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

5. La politique crée-t-elle ou maintient-elle des obstacles pour certains groupes cibles ? Dans l'affirmative, comment ces obstacles ont-ils été traités, le cas échéant ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

6. La politique a-t-elle entraîné des changements en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

7. La politique a-t-elle entraîné des changements qui s'attaquent aux causes sous-jacentes de l'injustice ou des inégalités ? Dans l'affirmative, quelle est l'importance de ces changements ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

8. Les résultats positifs liés à la justice, à l'équité et à la diversité perdureront-ils dans le temps ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

9. Avez-vous utilisé des méthodes telles que des entretiens ou des enquêtes pour évaluer l'efficacité de la politique ? Dans l'affirmative, comment avez-vous intégré le retour d'information et les conclusions ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

RÉFÉRENCES

Intégration de l'analyse comparative entre les sexes plus dans l'évaluation : un guide d'introduction (2019) <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/audit-evaluation/evaluation-government-canada/gba-primer.html>

Tool for organizational self-assessment related to racial equity [Outil pour l'auto-évaluation organisationnelle liée à l'équité raciale], octobre 2013, [Tool for Organizational Self-Assessment Related to Racial Equity](#)





OUTIL D'ÉVALUATION DE PROGRAMME ORGANISATIONNEL

À travers/via une perspective ACS Plus de conception et de mise en œuvre de programme dans le secteur d'aide aux nouveaux arrivants



Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada



TABLE DES MATIÈRES

Préambule	4
Description de l'outil d'évaluation de programme en ACS Plus...	8
Outil d'évaluation de programmes ACS Plus	10
Pertinence	11
Conception et mise en œuvre.....	13
Efficacité.....	15
Références.....	17

PRÉAMBULE

Ce document sert de point de départ/base/référence aux organismes pour évaluer leurs programmes et services en utilisant l'approche de l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus). Il a été élaboré par un membre du Projet de renforcement des capacités du secteur national en ACS Plus travaillant pour la Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations (MANSO), et financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

C'est un outil conçu pour les organismes désirant évaluer leurs programmes, services et procédures à travers une perspective ACS Plus. En intégrant ce processus analytique, les organismes pourront améliorer les nouveaux programmes et ceux existants, en veillant à ce qu'ils soient inclusifs et équitables. Le but est d'évaluer périodiquement et d'améliorer la conception et la mise en œuvre de programmes en ajoutant une analyse intersectionnelle à partir des questions clé du cadre ACS Plus.

Il est essentiel pour les organismes d'appliquer l'approche ACS Plus afin de s'assurer que leurs programmes et initiatives sont inclusifs et équitables. Avant d'utiliser l'outil d'évaluation du programme ACS Plus, les organismes doivent tenir compte des points suivants :

Facteurs identitaires divers

- L'organisme a-t-il identifié les facteurs identitaires intersectionnels pertinents (exemple : la race, le genre, le statut d'immigration, la diversité de la langue, les minorités sexuelles/de genre ; l'âge, le handicap, la neurodiversité, la religion) pour ses programmes ?

Language inclusif

- Le langage utilisé dans le programme est-il inclusif et exempt de termes genrés ou biaisés ?

- L'organisme a-t-il adopté des stratégies de langage neutre et pris en considération les besoins linguistiques additionnels de la population ciblée ?

- Les termes sont-ils utilisés de façon consistante et claire définis ?

Accessibilité

- Le programme est-il accessible à tous, y compris les individus avec un handicap ?

- Le programme prend-il en compte la diversité au sein du groupe ciblé ?

Représentation

- Le programme reflète-t-il les perspectives et besoins de tous les groupes concernés (personnel, membres du conseil, communautés) ?

- Y a-t-il des mécanismes pour garantir une représentation diversifiée dans la prise de décision pour les programmes ?

Une mise en œuvre équitable

- Existe-t-il des mesures pour garantir un accès équitable aux ressources et opportunités ?

- Y a-t-il un plan pour contrôler et évaluer l'impact du programme sur divers groupes ?

Formation et sensibilisation

- Le personnel et les membres du conseil d'administration ont-ils reçu une formation sur les principes de l'ACS Plus et sur l'importance de la diversité, de l'inclusion, de la lutte contre le racisme et l'oppression, etc ?

- Y a-t-il une sensibilisation continue au sein de l'organisme sur l'ACS Plus, la lutte contre le racisme et l'oppression, ou des approches similaires tournées vers l'équité ?

Mécanisme de feedback

→ Les participant.es ou clientes peuvent-ils fournir un feedback sur le programme ?

→ L'organisme est-il ouvert et capable de réviser le programme en se basant sur le feedback et les besoins changeants ?

Contrôle et évaluation

→ Existe-t-il des indicateurs clairs pour évaluer l'efficacité du programme à répondre aux besoins de divers groupes ?

→ Y a-t-il un plan pour contrôler régulièrement et évaluer l'impact du programme sur différents facteurs d'identité intersectionnels ?

En prenant en compte ces questions et en intégrant les principes ACS Plus dans la conception et la mise en œuvre de programmes, les organismes pourront mieux identifier les lacunes, améliorer l'inclusivité, et veiller à ce que leurs politiques soient équitables et réceptives aux divers besoins de leur population cible.

DESCRIPTION DE L'OUTIL D'ÉVALUATION DE PROGRAMME EN ACS PLUS

Cet outil vous aidera à réfléchir aux lacunes et à les identifier lors de l'évaluation de programmes, ateliers ou services à travers une perspective ACS Plus. Il évalue à quel point les programmes et initiatives de votre organisme prennent en considération le genre et d'autres facteurs identitaires intersectionnels. Utilisez les questions suivantes pour voir comment l'ACS Plus est intégrée à votre travail.

Ces questions garantissent que les groupes diversifiés ayant des identités

intersectionnelles uniques soient identifiés avec précision et sous tous les aspects dans les approches tournées vers le client. Avant d'utiliser cet outil, votre organisme doit définir clairement le groupe ciblé par le programme, atelier, ou service qu'il projette d'évaluer et adapter les questions au programme spécifique. Ces questions sont basées sur des lignes directrices de la formation en ACS Plus offerte par Femmes et égalité des genres Canada et adaptées pour le secteur d'aide aux immigrants et réfugiés.

Comment utiliser cet outil :



PERTINENCE



**CONCEPTION ET
MISE EN ŒUVRE**



EFFICACITÉ

Comment utiliser cet outil ?

- Remplissez la section détails du programme
- Répondez aux questions sur les sections pertinence, conception, mise en œuvre et efficacité.
- Complétez le sommaire de révision générale.
- Remplissez la section stratégies de mitigation recommandées avec les changements ou les améliorations potentiels dépendamment de votre évaluation.

OUTIL D'ÉVALUATION DE PROGRAMMES ACS PLUS

TITRE DU PROGRAMME

TYPE DU PROGRAMME

ANNÉE DU PROGRAMME

RÉSUMÉ DE LA RÉVISION GÉNÉRALE

STRATÉGIES DE MITIGATION ET CHANGEMENTS RECOMMANDÉS

PERTINENCE

1. Le programme, atelier, ou service a-t-il pour objectif de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

2. Le programme, atelier ou service fait-il le pas pour remédier aux causes originelles de l'iniquité ?
Quelles causes a-t-il pour objectif de traiter ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

3. Les groupes diversifiés ont-ils été consultés lors du processus de conception ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

4. L'accessibilité (physique, sensorielle, linguistique, etc.) a-t-elle été prise en considération lors de la conception de ce programme, atelier ou service ? comment les problèmes liés à l'accessibilité ont-ils été résolus ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

5. Le programme, atelier ou service se focalise-t-il sur des groupes ou communautés spécifiques ?
Comment et pourquoi ces groupes ont-ils été choisis ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

6. Les groupes ciblés ont-ils été impliqués dans l'élaboration du programme ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

7. Le programme, atelier ou service est-il désigné pour répondre aux besoins des groupes qu'il cible ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

8. Le programme, atelier ou service prend-il en considération les différences au sein des groupes diversifiés, et pas seulement entre eux ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

9. Le programme, atelier ou service pourrait-il créer ou perpétuer des obstacles pour les autres groupes dans la communauté ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

10. Y a-t-il des communautés ou des groupes qui devraient être inclus mais qui ont été mis à l'écart, peut-être à cause du financement ou des capacités limitées ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

11. Le programme, atelier ou service s'aligne-t-il avec les buts pour l'équité des genres, la lutte contre le racisme et l'oppression ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

12. Ce programme, atelier ou service engage-t-il divers partenaire ou ayants-droits¹ ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

CONCEPTION ET MISE EN ŒUVRE

1. L'endroit où le programme, atelier ou service se déroule est-il accessible (pour les besoins physiques, sensoriels ou autres) ? Comment l'accessibilité a-t-elle été prise en compte lors de la sélection et de la préparation de l'espace ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

2. Le langage utilisé pour le programme, atelier, ou service est-il inclusif pour diverses identités et accessible aux divers langages et capacités ? Comment le langage a-t-il été révisé en matière de préjugés et de présomptions ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

3. Des représentants des groupes ciblés ont-ils été impliqués dans la mise en œuvre du programme, atelier ou service ? Quels groupes ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

4. Le programme, atelier ou service favorise-t-il l'inclusion de groupes ciblés (par exemple, en améliorant le feedback desdits groupes ou leur contribution) l'élaboration du programme ou service) ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

5. Ce programme, atelier ou service touche-t-il des groupes particuliers ? qu'est-ce qui l'empêche de les atteindre ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

6. Est-ce que les informations sur ce programme, atelier ou service est accessible de manière égale aux différents groupes ou communautés qu'il veut atteindre ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

7. D'autres groupes diversifiés ou uniques devraient-ils être pris en considération ? (C'est-à-dire les populations vulnérables telles que les séniors, 2SLGBTQ+ jeunes ou séniors, etc.)

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

8. Y a-t-il des mécanismes mis en place pour obtenir un feedback anonyme sur le programme ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

EFFICACITÉ

1. Les personnes qui bénéficient du programme, atelier ou service ont-elles aidé à décider comment mesurer son succès ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

2. Des mesures qualitatives ont-elles été utilisées pour évaluer l'efficacité ? Comment ont-elles été intégrées ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

3. Le programme, atelier ou service a-t-il atteint les résultats escomptés chez les groupes diversifiés ? Comment les résultats ont-ils affecté les groupes différemment ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

4. Les groupes sous représentés ont-ils participé au programme, atelier ou service ? Dans quelle mesure ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

5. Les résultats diffèrent d'un groupe à l'autre ? Qu'est-ce qui explique es différences ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

6. Les disparités entre les résultats obtenus par les différents groupes cibles ont-elles été corrigées, le cas échéant ? Dans quelle mesure ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

7. Le programme ou service répond-il équitablement aux besoins des différents groupes ciblés ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

8. Y-a-t-il eu des impacts (positifs ou négatifs) inattendus et inintentionnels qui ont émergé pour un des groupes ciblés ? Si oui, comment les a-t-on abordés, le cas échéant ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

9. Le programme, atelier ou service a-t-il créé ou perpétué des obstacles pour l'un des groupes de population ciblés ? Si oui, comment les a-t-on abordés, le cas échéant ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

10. Y-a-t-il eu des obstacles ou des impacts (positifs ou négatifs) inattendus et inintentionnels qui ont émergé pour un des groupes non ciblés ? Si oui, comment les a-t-on abordés, le cas échéant ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

11. Le programme, atelier ou service a-t-il pris des mesures qui pourraient être considérées comme transformatrices/inclusives en ce qui concerne le genre ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

12. Dans quelle mesure le programme, atelier ou service a-t-il encouragé les changements qui remédient aux causes profondes de l'injustice et des iniquités ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

13. Les résultats liés à l'équité et la diversité vont-ils potentiellement être retenus ?

PREUVE D'ACS PLUS		NOTES/COMMENTAIRES
OUI	NON	

RÉFÉRENCES

Intégration de l'analyse comparative entre les sexes plus dans l'évaluation : un guide d'introduction (2019)
<https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/audit-evaluation/evaluation-government-canada/gba-primer.html>

M. Reed (2023) : [Should we banish the word "stakeholder"? \[Devrions-nous bannir le terme « partie prenante » ?\]](#)





Évaluation organisationnelle de la lutte contre le racisme et l'oppression

Les pratiques de lutte contre le racisme et l'oppression visent à remettre en question, prévenir, éliminer et changer les valeurs, structures, politiques, programmes, actions et comportements qui perpétuent le racisme et l'oppression, et en particulier le racisme contre les noirs dans notre société.

Cet outil d'évaluation est conçu pour évaluer l'application actuelle des principes et pratiques de lutte contre le racisme et l'oppression au sein des organismes d'aide aux immigrants et réfugiés à travers une série/ensemble de normes dans trois domaines :

1. Responsabilité organisationnelle : cette section indique les normes de base qui montrent l'engagement et la responsabilité d'un organisme envers l'ARAO.

2. Mise en œuvre et application organisationnelle : cette section définit les normes spécifiques qui démontrent l'opérationnalisation de l'ARAO dans l'organisme de différentes manières.

3. Culture et principes organisationnels : cette section définit les standards qui illustrent les normes, attitudes et principes organisationnels qui reflètent l'ARAO.

Qui devrait faire l'évaluation?

Cette évaluation peut être utilisée par tous les membres de l'organisme, y compris le personnel, la direction, les membres du CA et les bénévoles. Les résultats devraient être compilés et utilisés pour alimenter un débat organisationnel plus large sur la lutte contre le racisme et l'oppression.

Comment cette évaluation peut être utilisée?

Le but de cet outil d'évaluation est de servir de point de départ pour l'identification des forces, faiblesses et des lacunes dans les trois catégories principales. Il ne s'agit pas d'une évaluation exhaustive de tous les secteurs de l'organismes, et les normes ne décrivent pas non plus toutes les applications et exemples différents et possibles de lutte contre le racisme et l'oppression. Gardez en tête que cet outil peut être adapté pour être utilisé comme enquête ou comme une série de sujets pour des groupes de discussions.

Après complétion de l'évaluation, les utilisateurs devraient considérer comment l'information collectée pourrait alimenter une action stratégique plus poussée pour créer et maintenir le changement et le développement dans la lutte contre le racisme et l'oppression.

Section 1 : Responsabilité organisationnelle

1- Nos valeurs organisationnelles englobent un engagement pour la lutte contre le racisme et l'oppression, et cet engagement est clairement communiqué à tous les groupes concernés (c'est-à-dire, le personnel, la direction, les membres du CA, les bénévoles, les clients/bénéficiaires des services, les bailleurs de fonds, les partenaires, prestataires, etc)

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

2- Notre organisme a une politique et/ou plan d'action pour lutter contre le racisme et l'oppression

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

3- La politique et/ou plan d'action pour la lutte contre le racisme et l'oppression de notre organisme identifie et définit ses objectifs, portée, mécanismes d'évaluation et de contrôle, et les rôles et responsabilités des groupes concernés.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

4- La direction de notre organisme démontre un engagement fort, clair et consistant à soutenir le changement organisationnel

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

5- Notre organisme a des mécanismes pour identifier et éliminer le racisme et l'oppression de nos politiques, pratiques, programmes et services.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

6- Notre organisme a un processus Correct défini et clairement communiqué pour déposer, gérer et résoudre les plaintes et conflits au sein de l'organisme.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

7- Notre organisme a un comité, un groupe consultatif, une équipe ou un mandat clair et un pouvoir de prise de décision pour soutenir les initiatives de lutte contre le racisme et l'oppression dans tout l'organisme.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

8- Notre organisme est transparent sur les objectifs, moyens, et processus de prise de décision et sur l'allocation de ressources pour soutenir et mettre en œuvre la lutte contre le racisme et l'oppression

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

Section 2: mise en œuvre et application

1- Notre organisme défend l'idée fondamentale que la discrimination et le racisme se chevauchent et s'entrecroisent avec d'autres facteurs et caractéristiques, tels que le sexe, le genre, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation familiale, l'origine ethnique et d'autres motifs protégés par la législation canadienne sur les droits de l'homme, et qu'ils doivent être considérés et traités comme interconnectés (c'est-à-dire « l'intersectionnalité »).

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

2- Notre organisme aspire à éliminer les barrières et à créer des services équitables, accessibles, inclusifs et de qualité pour répondre aux besoins et priorités des populations immigrantes et réfugiées spécifiques, telles que les 2SLGBTQI+ et les personnes issus de la diversité des genres, les femmes, les communautés noires et/ou racialisées, les peuples autochtones, les personnes vivant dans la pauvreté, les enfants, les jeunes, ou les seniors, les gens vivant avec des handicaps intellectuels, physiques, mentaux et/ou d'autres handicaps, les individus criminalisés et les personnes avec un statut d'immigration temporaire ou sans statut d'immigration.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

3- Notre organisme favorise une compréhension commune du langage et de la terminologie utilisés pour décrire et promouvoir l'antiracisme et l'anti-oppression au sein de notre organisme, par exemple dans un glossaire commun ou par le biais d'une ou plusieurs formations.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

4- Les pratiques et politiques en ressources humaines de l'organisme opérationnalisent et affirment la lutte contre le racisme et l'oppression dans les stratégies recrutement, d'entrevue, d'accueil, de rétention, de promotion et de développement des compétences.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

5- Notre organisme recueille des données y compris des données désagrégées lorsque cela est possible, afin d'informer et d'améliorer nos politiques organisationnelles, nos stratégies en matière de ressources humaines les priorités, notre conduite de programmes et prestation de services, et nos résultats.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

6- Notre organisme fournit de la formation, du développement professionnel et d'autres opportunités d'apprendre sur une base permanente pour progresser en matière de connaissances et de compétences en lutte contre le racisme et l'oppression

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

7- 1-Notre organisme consulte et implique le personnel, les membres de la communauté, et les clients pour identifier, mettre en œuvre et revoir les initiatives et programmes pour soutenir nos engagements envers la lutte contre le racisme et l'oppression.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

8- Our organization designates staff time and resources for advocating change to social systems, public policy and/or legislation that have a negative impact on the communities that we serve and the work we do.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

Section 3 : principes et culture organisationnels

1- Notre organisme reconnaît l'existence et l'impact du racisme systémique et du colonialisme de peuplement dans la reproduction des inégalités différentielles subies par les personnes et les communautés noires, autochtones et racialisées dans toute leur diversité.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

2- Notre organisme remet activement en question les stéréotypes négatifs, le racisme et la discrimination, et sensibilise aux barrières systémiques auxquelles font face les communautés racialisées ou marginalisées.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

3- Notre organisme entretient des relations authentiques et réciproques avec les communautés, dirigeants et organismes autochtones d'aide aux Premières nations, Métis et Inuits

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

4- Notre organisme valorise et encourage l'adoption de méthodes nouvelles et collaboratives de production et d'utilisation des connaissances qui mettent l'accent sur les expériences et l'expertise des communautés racialisées et marginalisées.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

5- Le personnel, la direction et le CA de notre organisme reflètent les communautés que nous aidons

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

6- Notre organisme travaille solidairement et en collaboration avec d'autres organismes et membres communautaires pour servir au mieux et améliorer les conditions et résultats pour les immigrants et réfugiés.

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

7- Notre organisme crée un espace de réflexion critique, de dialogue et d'apprentissage collectif informel sur l'antiracisme et l'anti-oppression

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

8- Notre organisme examine les tendances sociopolitiques et économiques plus larges qui ont un impact sur les communautés d'immigrants et de réfugiés

- Excellent/point fort
- Correct/application moyenne
- Faible/requiert de l'amélioration
- En progrès
- Non applicable/indéterminé

Évaluation de la diversité du conseil d'administration et de l'engagement des dirigeants en faveur de l'ACS Plus



La diversité au sein de la direction de votre organisme, y compris parmi les membres de votre conseil d'administration, est un élément clé pour évaluer l'état de préparation et la capacité de votre organisme à intégrer l'ACS Plus, ainsi que l'engagement de l'organisme envers les principes d'équité, de diversité et d'inclusion, de manière plus générale. Comme l'expliquent Bernstein et Fredette (2024),



il est important de créer et de conserver des groupes de direction et de gestion diversifiés, non seulement pour se conformer au droit du travail et aux attentes des bailleurs de fonds (Bradshaw et Fredette, 2013 ; Miller-Millesen, 2003), mais aussi pour améliorer l'idéation et la prise de décision (Forbes et Milliken, 1999), ou encore pour élargir les relations avec les parties prenantes et la compréhension de la communauté (Brown, 2005 ; Herman & Renz, 1998), mais aussi parce que la diversité du leadership signale un engagement moral et éthique en faveur de l'équité en légitimant la valeur des communautés sous-représentées (Guo & Musso, 2007), et favorise l'engagement et la participation aux efforts de redistribution du pouvoir (Ray, 2019).¹



La priorité accordée à la diversité et à l'inclusion par les dirigeants de votre organisme et le travail qu'ils entreprennent peuvent avoir un impact important sur le niveau d'adhésion de l'organisme au travail axé sur l'équité, tel que l'intégration de l'ACS Plus dans les activités de l'organisme. Ceci est dû au fait que « le ton donné d'en haut » indique ce qui est important. »² Il existe un lien essentiel entre la diversité au sein de la direction des organismes à but non lucratif et le travail d'équité effectué par les organismes.³ Une étude récente a révélé que les organismes dirigés par des PANDC qui ont répondu étaient [...] nettement plus susceptibles d'avoir des programmes conçus pour servir les communautés en manque d'équité » (Lasby 2023, p. 9). Dans le contexte de l'établissement, il convient d'accorder une grande attention à l'inclusion des personnes ayant vécu l'expérience de nouveaux arrivants à tous les niveaux de votre organisme, y compris dans les postes de direction, afin de s'assurer que leurs perspectives précieuses soient prises en compte à toutes les étapes du travail effectué par votre organisme, y compris au sein des postes de direction.

L'évaluation du niveau actuel de diversité - à la fois en termes d'identités sociales et d'expériences représentées au sein de la direction de l'organisme, ainsi que des compétences que les personnes apportent dans ces rôles - est une étape importante car elle crée une lecture de référence qui peut servir à vous montrer quelles communautés et quels groupes sont déjà représentés, ainsi que s'il y a des lacunes de représentation qui doivent être comblées. Ces lacunes peuvent contribuer à informer vos pratiques de recrutement organisationnel en vous permettant de vous concentrer sur les domaines dans lesquels votre conseil peut être renforcé et de cibler vos efforts de recrutement en conséquence. Cette matrice doit être mise à jour au fur et à mesure de l'évolution de la composition du conseil d'administration et des besoins de l'organisme, afin de s'assurer que les écarts de représentation continuent d'être comblés.

Pour vous aider dans ce processus, vous trouverez ci-dessous un modèle de matrice de diversité des conseils d'administration axé sur le secteur de l'établissement. Ce modèle peut être adapté pour refléter le contexte de votre organisme. Le modèle est conçu comme un outil permettant de suivre la représentation des différentes compétences, expériences et identités sociales au sein du conseil d'administration de votre organisme. Si vous constatez des lacunes dans certains domaines après avoir rempli le modèle, ce n'est pas grave (et il faut s'y attendre). Aucun conseil d'administration ne représentera à 100 % tous les aspects du modèle. Cela dit, en veillant à ce que la diversité soit la plus grande possible, vous obtiendrez un conseil d'administration plus fort grâce aux différentes perspectives et expériences apportées à la table. La matrice peut vous aider à visualiser les lacunes et, ce faisant, vous fournir un point de départ pour les combler. Il convient également de reconnaître que la diversification des conseils d'administration des organismes peut se heurter à des difficultés, notamment en ce qui concerne la structure et les règlements institutionnels, la disponibilité des candidats et la concurrence que se livrent les organismes à but non lucratif pour recruter des membres de conseil d'administration. Toutefois, même dans ces cas, il est utile de réfléchir à la manière dont la composition de votre conseil d'administration peut être plus diversifiée et aux changements que vous pouvez apporter pour y parvenir.

2. Wendy Cukier and Nancy Mitchell, 2022, "Diversity in Leadership," Charity Village, les diapositives de la présentation sont disponibles ici : https://charityvillage.com/wp-content/uploads/2022/02/50-30_Toolkit_For_Nonprofits.pdf

3. Lasby, 2023.

Si la diversité du conseil d'administration est essentielle, il est également important de veiller à ce que tous les membres du conseil se sentent inclus une fois qu'ils sont autour de la table. Comme l'affirme M. Cardozo,



Il existe un nombre important de preuves suggérant que le partage de perspectives diverses conduira toujours à des décisions plus solides. Cela dit, je pense que se concentrer uniquement sur la diversité n'aura aucun sens si nous n'accordons pas la même attention à tous les aspects de l'inclusion à la table du conseil d'administration. Sans une véritable inclusion, une stratégie visant à créer un conseil d'administration diversifié finira en effet par être un exercice de poudre aux yeux (Cardozo et Fullbrook, 2021, p.3, souligné dans l'original).



L'inclusion et la participation significatives des membres du conseil d'administration garantiront que les diverses perspectives que vous avez rassemblées informent le travail de votre organisme.

Les conseils d'administration doivent considérer la diversité et l'inclusion comme des éléments distincts, mais tout aussi importants, du leadership organisationnel. Comme l'explique le GTMO,



La diversité est une question de représentation ; elle décrit qui est invité autour de la table du conseil d'administration. L'inclusion, quant à elle, consiste à s'assurer que toutes les personnes présentes à la table peuvent participer pleinement aux discussions et à la prise de décision dans la salle du conseil. C'est grâce à l'inclusion que chaque personne présente dans la salle du conseil peut partager ses perspectives et expériences uniques, un processus qui améliore les discussions et, en fin de compte, profite à l'organisme. « L'inclusion est le superpouvoir qui libère la diversité ». ⁴



Un conseil d'administration axé sur la promotion d'une culture d'inclusion significative « accueille et célèbre les différences, veille à ce que tous les membres du conseil soient également engagés et investis, [et] partage le pouvoir et la responsabilité collective du travail du conseil, de la mission de l'organisme et de son objectif ».⁵ « Fucci et Cooper (2019) décrivent les cinq fonctions principales des conseils d'administration, à savoir la stratégie, la gouvernance, le talent, l'intégrité et la performance, et proposent un compte-rendu réfléchi sur la manière d'intégrer l'inclusion significative dans chacun de ces domaines de travail.⁶ Pendant que vous réfléchissiez à comment devrait être l'inclusion significative au sein de votre organisme, ces ressources pourraient être un point de départ utile pour vous.

Ressources complémentaires

- L. Robin Cardozo et Matt Fullbrook, 2021, « Not-for-Profit Board Diversity & Inclusion : Is it Essentially Window-Dressing, » *Rotman School of Management - The David and Sharon Johnstone Centre for Corporate Governance Innovation, University of Toronto*. Disponible à l'adresse : https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/124595/1/Not_For_Profit_Board_Diversity_And_Inclusion.pdf (consulté le 25 juin 2024).
- Christopher Fredette, 2012, « Leadership Diversity in the Nonprofit Sector : Baby Steps, Big Strides, and Bold Stances », *un rapport de recherche de DiverseCity Counts* disponible sur : <https://continuing.torontomu.ca/upload/obc/diversecity-counts-5-full.pdf>
- DiverseCity, « Diversity in Governance : A Toolkit for Nonprofit Boards », disponible à l'adresse suivante : <https://bcfarmersmarket.org/app/uploads/2020/09/Diversity-on-Non-Profit-Boards-Toolkit.pdf>
- David Lasby, 2023, “Shifting Power Dynamics: Equity, Diversity, and Inclusion in the Nonprofit Sector,” *Imagine Canada*, Disponible ici : https://www.imaginecanada.ca/sites/default/files/Shifting-Power-Dynamics-Equity-diversity-and-inclusion-in-the-nonprofit-sector_0.pdf
- Mike Fucci and Terri Cooper, 2019. The Inclusion Imperative for Boards: Redefining Board Responsibilities to Support Organizational Inclusion. *Deloitte Insights*. Disponible ici : <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/value-of-diversity-and-inclusion/redefining-board-responsibilities-to-support-organizational-inclusion.html>
- Women Get on Board (WGOB), n.d., Inclusive Boards: Unlocking the Power and Benefits of Diversity. Disponible ici : <https://womengetonboard.ca/inclusive-boards-unlocking-the-power-and-benefits-of-diversity/#:~:text=But%20what%20makes%20a%20boardroom,are%20equally%20engaged%20and%20invested>

5. Ibid.

6. Mike Fucci and Terri Cooper, 2019. The Inclusion Imperative for Boards: Redefining Board Responsibilities to Support Organizational Inclusion. *Deloitte Insights*.



Atlantic Region Association of Immigrant Serving Agencies

2132B-6960 Mumford Road | Halifax, NS | B3L 4P1 | Canada

e info@araisa.ca **t** 902.431.3203 **araisa.ca**

Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada



Matrice de diversité des conseils d'administration du secteur de l'établissement

Partie I:

Instructions pour remplir l'enquête auprès des membres du conseil d'administration

- 1.** Have the Board Chair tailor the board member survey to your organizational context. You can choose to Demandez au président du conseil d'administration d'adapter l'enquête auprès des membres du conseil au contexte de votre organisme. Vous pouvez choisir d'omettre certaines des aptitudes et compétences incluses et/ou d'en ajouter d'autres. Ce modèle est conçu comme un point de départ que vous pouvez adapter à vos besoins. Si une expérience, une compétence, etc. énumérée n'est pas pertinente pour votre conseil d'administration à l'heure actuelle, vous pouvez sélectionner l'option « non pertinent pour le moment » afin que les membres du conseil d'administration sachent qu'ils n'ont pas besoin de ces compétences.
- 2.** Demandez au président du conseil d'administration de désigner une personne au sein de l'organisme pour administrer l'enquête, collecter les réponses et regrouper les données dans la matrice de diversité du conseil d'administration (partie II). Idéalement, cette personne ne devrait pas être membre du conseil d'administration.
- 3.** Pour garantir au mieux l'anonymat des membres du conseil d'administration, demandez à la personne désignée pour administrer l'enquête imprime des copies papier de l'enquête et les remette aux membres du conseil d'administration pour qu'ils les remplissent. Si cela n'est pas possible, discutez en équipe des autres options possibles pour préserver l'anonymat des réponses.
- 4.** Demandez à tous les membres du conseil d'administration de répondre à l'enquête de manière anonyme, y compris au président du conseil d'administration. Pour chaque élément énuméré, les membres du conseil d'administration doivent indiquer s'ils possèdent l'aptitude, la compétence ou l'expérience en question, ou s'identifient au facteur de diversité mentionné. S'ils ne possèdent pas une aptitude, une compétence ou une expérience particulière, ou s'ils ne s'identifient pas au facteur de diversité mentionné, aucune sélection n'est nécessaire.
- 5.** Demandez à la personne chargée d'administrer l'enquête de collecter les réponses anonymes, d'agrèger les données et d'entrer ces informations dans la matrice de diversité du conseil d'administration (voir les instructions dans la partie II), en notant le nombre de membres du conseil d'administration qui ont choisi chaque option. Idéalement, cette personne ne devrait pas être membre du conseil d'administration.
- 6.** Une fois les données agrégées, les réponses à l'enquête doivent être détruites afin de protéger la vie privée des membres du conseil d'administration.

Note: En fonction de la taille du conseil d'administration de votre organisme, il ne sera peut-être pas possible de garantir que les réponses à l'enquête seront entièrement anonymes.

Enquête auprès des membres des conseils d'administration du secteur de l'établissement

NIVEAU ACTUEL DE REPRÉSENTATIVITÉ AU CA

COMPÉTENCE / EXPÉRIENCE	COCHER SI APPLICABLE	Pas pertinent pour le moment
Gouvernance (exemple: a présidé un CA ou un comité)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entrepreneuriat ou développement de business	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Management/gestion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planification stratégique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Santé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réduction de la pauvreté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Immigration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Secteur de l'établissement de première ligne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recherche et enseignement supérieur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technologie de l'information	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ressources humaines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestion financière	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Collecte de fonds	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Expérience de travail avec les communautés marginalisées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Domaine juridique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestion de risques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relations publiques ou communications	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Évaluation de programmes et d'événements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non-lucratif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Industrie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soumissions de propositions de financement à grande échelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Connaissances en IDEA, ARAO ou en ACS Plus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EXPÉRIENCE PRÉCÉDENTE DANS UN CA	COCHER SI APPLICABLE
Non lucratif	<input type="checkbox"/>
Public	<input type="checkbox"/>
Entreprise	<input type="checkbox"/>
Gouvernement (municipal, provincial, ou fédéral)	<input type="checkbox"/>

CONNAISSANCES DES COMMUNAUTÉS	COCHER SI APPLICABLE
Leader communautaire	<input type="checkbox"/>
Expérience de travail dans les communautés rurales	<input type="checkbox"/>
Expérience de travail dans les petits centres	<input type="checkbox"/>
Expérience de travail dans les zones urbaines	<input type="checkbox"/>
Expérience vécue en tant que nouveau arrivant	<input type="checkbox"/>

IDENTITÉS SOCIALES	COCHER SI APPLICABLE
Femmes	<input type="checkbox"/>
Hommes	<input type="checkbox"/>
Non-binaire	<input type="checkbox"/>
Ethno-racial	<input type="checkbox"/>
Personnes handicapées	<input type="checkbox"/>
Jeunes	<input type="checkbox"/>
2SLGBTQIA+	<input type="checkbox"/>
Seniors	<input type="checkbox"/>
Peuples autochtones	<input type="checkbox"/>
Groups religieux divers:	
Chrétien.ne	<input type="checkbox"/>
Sikh.e	<input type="checkbox"/>
Musulman.e	<input type="checkbox"/>
Juif.ve	<input type="checkbox"/>
Hindou.e	<input type="checkbox"/>
Bouddhiste	<input type="checkbox"/>
Pas de perspectives religieuses ou séculières	<input type="checkbox"/>
Autre traditions religieuses ou spirituelles - veuillez spécifier	<input type="checkbox"/>



Matrice de diversité des CA du secteur de l'établissement



Partie II:

Instructions pour agréger l'enquête auprès des membres du conseil d'administration dans la matrice de diversité du conseil d'administration

- 1.** La personne désignée dans la partie I pour administrer l'enquête et agréger les données - idéalement pas un membre du conseil - doit commencer par indiquer dans la matrice les éléments que le conseil d'administration a décidé de sélectionner comme « non pertinent à ce stade » et omettre les mêmes éléments dans la matrice de diversité du conseil.
- 2.** Elle doit ensuite remplir chaque catégorie de la matrice à l'aide des données issues des enquêtes auprès des membres du conseil d'administration, en marquant le nombre de membres du conseil d'administration qui ont choisi chaque option.
- 3.** Une fois remplie, la matrice de diversité du conseil d'administration doit être remise au président du conseil d'administration.
- 4.** Au bas de chaque section se trouve une échelle (de gauche à droite) qui indique : forte représentation, représentation moyenne, du travail à faire, ou : diversifié, assez diversifié, et représentation accrue nécessaire dans certains domaines. En tant que président de conseil d'administration, déterminez la place de votre conseil d'administration sur ce continuum dans chaque catégorie. Si vous estimez que votre organisme se situe quelque part entre les trois options proposées, vous pouvez choisir parmi les points situés entre ces options. Vous pouvez également développer ce point dans la section des notes incluse à la fin de chaque session si nécessaire.
- 5.** Au bas de chaque section, sous l'échelle, il y a également un espace de réflexion sur les données agrégées fournies par les enquêtes. Utilisez cet espace pour réfléchir à la manière dont vous estimez votre organisme en ce qui concerne la représentativité du conseil d'administration dans chaque catégorie. Disposez-vous d'une représentation adéquate ? Y a-t-il encore du travail à faire pour accroître la représentativité et la diversité dans ces domaines ?
- 6.** Partagez avec les membres du conseil d'administration la matrice de diversité du conseil complétée. Profitez de l'occasion pour les faire participer à cet exercice de réflexion.
- 7.** Déterminez comment vous allez vous y prendre pour combler les lacunes de représentation - le cas échéant - identifiées dans la matrice pour aller de l'avant.
- 8.** Déterminez quand et à quelle fréquence vous ferez passer l'enquête et mettez à jour la matrice de diversité du conseil d'administration.

NIVEAU DE REPRÉSENTATION DU CA

EXPÉRIENCE PRÉCÉDENTE EN CA	ACTUELLEMENT EN EXERCICE
Domaine non-lucratif	
Public	
Entreprise	
Gouvernement (municipal, provincial, ou fédéral)	
Forte représentativité représentativité moyenne du travail à faire 	
Notes:	

CONNAISSANCES DES COMMUNAUTÉS	ACTUELLEMENT EN EXERCICE
Leader communautaire	
Expérience de travail dans les communautés rurales	
Expérience de travail dans les petits centres	
Expérience de travail dans les zones urbaines	
Expérience vécue en tant que nouveau arrivant	
Forte représentativité représentativité moyenne du travail à faire 	
Notes:	



LIGNES DIRECTRICES DE L'ENQUÊTE SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DU PERSONNEL



Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Cette enquête a été initialement développée par un membre du projet de renforcement des capacités du secteur national en analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus), travaillant au sein de la Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations (MANSO), et a été améliorée avec l'aide de Natalie Bell, de Natalie Bell Consulting inc.

TABLE DES MATIÈRES

But de L'enquête	5
Points à considérer pour une réflexion plus poussée.....	7
Sections/secteurs/thèmes démographiques à mesurer.....	8
Résultats potentiels de l'enquête.....	10
Étapes suivantes	11
Glossaire des termes	12
Références.....	19

LIGNES DIRECTRICES DE L'ENQUÊTE SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DU PERSONNEL

Ce document est destiné à servir de guide adaptable à plusieurs contextes organisationnels. Son but est de proposer des étapes initiales, des objectifs généraux et des approches pour identifier et mesurer la diversité, l'équité et l'inclusion et l'appartenance au sein des équipes des organismes d'aide à l'établissement. Ce guide est destiné aux organismes qui souhaitent se préparer à entreprendre un processus au sein de leurs équipes et servir de guide pour réfléchir et adapter ce qui est pertinent et approprié à leur contexte local et organisationnel.

BUT DE L'ENQUÊTE



Cette enquête a pour but de donner un aperçu global de la composition du personnel d'un organisme. Les organismes peuvent avoir une idée précise des identités et besoins divers de leurs équipes en entreprenant cette enquête d'autoidentification. Ce processus aidera à établir une référence et à revoir de fond en comble les politiques et procédures.

Cette enquête pourrait mettre en exergue des secteurs démographiques pour de futurs efforts de recrutement, en ciblant les groupes sous représentés dans la

composition du personnel. L'organisme peut se focaliser stratégiquement sur la promotion de l'inclusivité en identifiant les lacunes et les obstacles potentiels.

Faisant partie intégrante d'un processus interne de renforcement de capacités en ACS Plus, cette enquête vise à fournir un aperçu de la composition actuelle et à servir d'outil dynamique pour suivre et mesurer les changements positifs en matière de diversité et d'équité au sein d'un organisme au fil du temps.

Cette approche souligne l'engagement du secteur à s'améliorer constamment et s'aligne avec le but de promouvoir un environnement de travail inclusif et représentatif. Après collection et analyse des données, voici comment celles-ci peuvent être utilisées :



PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Si l'enquête révèle l'existence de déséquilibres (par exemple, un nombre élevé de femmes hétérosexuelles mais une faible représentation des personnes de genre divers), l'organisme pourrait revoir et ajuster ses stratégies de recrutement afin d'attirer un bassin plus large de candidats. Ceci peut inclure des efforts de diffusion spécifiques pour les groupes sous représentés, réviser les descriptions de postes pour un langage inclusif, et former les gestionnaires en recrutement sur les préjugés inconscients.



DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Les données démographiques peuvent aussi renseigner les opportunités de développement professionnel ciblées. Par exemple, s'il y a un groupe plus grand d'employés d'origines ethniques diversifiées, l'organisme peut élaborer des programmes de leadership ou d'opportunités de mentorat culturellement adaptés ou qui remédient aux défis spécifiques auxquels ces groupes font face.



CULTURE DU LIEU DE TRAVAIL

Comprendre la composition démographique permet de façonner une culture du lieu de travail qui respecte et célèbre la diversité. Par exemple, s'il y a un manque d'employés de diverses identités et expressions de genre, l'organisme pourrait implémenter ou renforcer les politiques d'inclusion de genres, fournir une formation sur l'identité et l'expression de genre, ou créer des groupes de ressources pour les employés qui soutiennent les communautés sous-représentées.



AJUSTEMENT DE POLITIQUE

Les politiques peuvent être révisées pour soutenir les divers besoins au mieux. Par exemple, si l'enquête révèle un groupe majoritaire qui pourrait éclipser des expériences minoritaires, l'organisme peut introduire ou réviser des politiques pour garantir que toutes les voix sont entendues et respectées, tels que des avantages plus inclusifs, des conditions de travail flexibles, ou des politiques de lutte contre la discrimination.

POINTS À CONSIDÉRER POUR UNE RÉFLEXION PLUS POUSSÉE

**LE SONDAGE PEUT-IL IDENTIFIER LES DYNAMIQUES DE POUVOIR
ET DE PRIVILÈGE AU SEIN DE L'ORGANISME ET CONTRIBUER À
ÉQUILIBRER LES RÈGLES DU JEU ?**

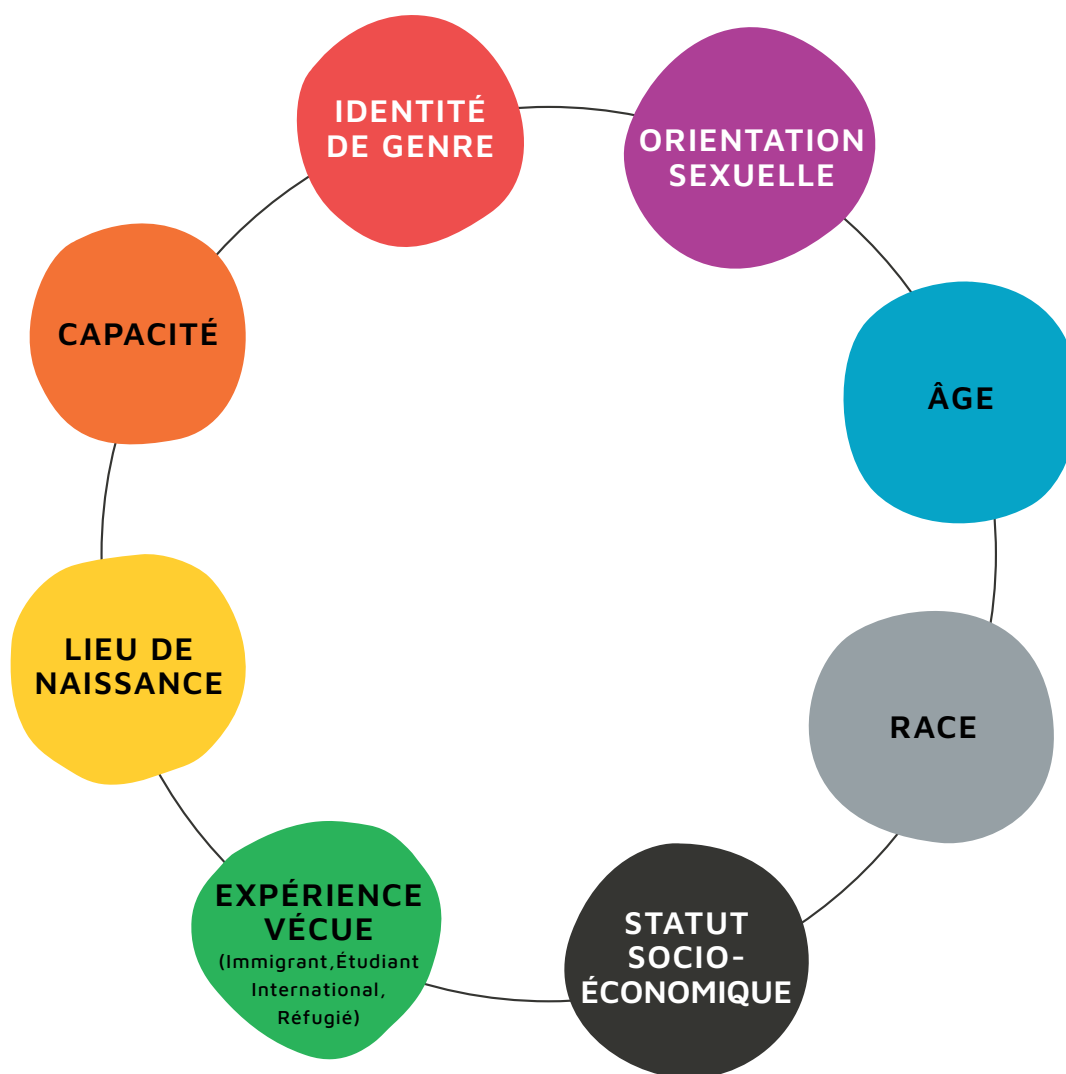
ÉCRIVEZ VOS PENSÉES

**COMMENT LE SONDAGE PEUT-IL PRÉVENIR DE SURCHARGER LE
PERSONNEL AVEC DES IDENTITÉS INTERSECTIONNELLES UNIQUES
ET ÉVITER LA SYMBOLISATION ?**

ÉCRIVEZ VOS PENSÉES

SECTIONS/SECTEURS/ THÈMES DÉMOGRAPHIQUES À MESURER

Ci-dessous sont les sections démographiques à mesurer. La liste ci-dessous peut être allongée et modifiée en ajoutant et supprimant des catégories selon ce qui conviendrait au contexte des organismes élaborant une enquête du personnel.



Compte tenu de divers aspects tels que l'intersectionnalité, l'accessibilité, les besoins et préférences en communication, la neurodiversité et le statut migratoire, il est primordial de mesurer l'appartenance en ayant une compréhension nuancée de ses diverses implications pour les individus. Reconnaître la nature multidimensionnelle de ces facteurs garantit une approche globale et inclusive lors de l'évaluation du sens d'appartenance au sein d'un organisme.

CONSIDÉRATIONS ADDITIONNELLES

L'enquête peut être l'occasion de revoir les besoins annuels du personnel et d'éclairer les processus décisionnels, notamment la révision de politiques et l'élaboration de programmes. Les facteurs externes influençant les réponses, tels que les changements saisonniers et les périodes de fortes charges de travail, devraient être pris en considération lors de la détermination du moment et de la portée de l'enquête.

Il est essentiel d'informer le personnel que s'il décide de participer à l'enquête, il sera encouragé à le faire durant les heures de travail, et que le temps nécessaire pour répondre à l'enquête sera considéré comme du temps travaillé.

Ces lignes directrices d'enquête sont destinées à être utilisées par des organismes de toutes ampleurs. Il doit être rempli individuellement et doit rester confidentiel.

CONFIDENTIALITÉ ET SÉCURITÉ

La réponses individuelles de l'enquête doivent être anonymes afin de respecter la vie privée et la sécurité des personnes concernées. Réfléchissez attentivement à qui aura accès à ces informations, comment seront-elles stockées, et quand seront-elles détruites (référez-vous au document sur comment travailler avec les données du personnel, pour plus d'information).

Les organismes sont encouragés à partager des réponses sommaires avec le personnel. Partager les résultats avec le personnel favorise la transparence et la responsabilité et prévient les stéréotypes.

L'équipe du personnel doit comprendre comment la collecte de données de l'enquête interne sera liée aux actions futures organisationnelles. Il est vital de s'engager avec le personnel et d'être transparent quant aux personnes qui peuvent consulter les données brutes de l'enquête et aux mesures qui seraient prises pour protéger leur sécurité et leur vie privée. En s'engageant dans ce processus, l'organisme sera en mesure d'identifier les inquiétudes du personnel et de prévoir des recommandations ou des suggestions sur la manière d'y remédier.

Il est recommandé d'ajouter un lien vers des programmes d'aide aux employés ou à des

ressources gratuites en matière de santé mentale au cas où certains éléments de l'enquête déclencheraient des réactions chez le personnel. Assurez-vous d'offrir un soutien supplémentaire en cas de besoin.

Pour aider les organismes à entamer ce processus, nous avons créé **une enquête type** qui peut être adapté en fonction des besoins de l'organisme et du contexte. Le document d'enquête type contient un glossaire de termes ; il est recommandé d'incorporer ces définitions dans l'enquête. Il est préférable que les définitions apparaissent au fur et à mesure que les mots contenus dans le glossaire apparaissent dans les questions d'enquête. Cette option est recommandée au lieu de fournir un lien séparé, mais si cela n'est pas possible, assurez-vous que le lien vers le glossaire se trouve au début de l'enquête.

Les organismes devraient utiliser un **logiciel spécialisé dans l'analyse d'enquête en ligne** (comme SurveyMonkey, Qualtrics). Pour obtenir un aperçu global, il est essentiel de penser à utiliser des outils permettant une segmentation démographique et une analyse de tendance. De plus, ces outils permettent plus de confidentialité et ont des caractéristiques permettant de rendre les enquêtes anonymes et de protéger la vie privée du personnel.

RÉSULTATS POTENTIELS DE L'ENQUÊTE

- Évaluer les connaissances organisationnelles des identités intersectionnelles du personnel et des membres de l'équipe afin d'éviter les suppositions.
- Évaluer si les politiques de l'organisme s'alignent avec la diversité des employés et mesurer les perceptions d'inclusion et d'appartenance.
- Évaluer si le personnel de l'organisme et sa direction reflètent les communautés desservies et explorent la culture et le climat du lieu de travail.

ÉTAPES SUIVANTES

COMMENT LANCER L'ENQUÊTE EN 4 SEMAINES ?

La section suivante contient des étapes suggérées que votre organisme devrait prendre en considération avant de distribuer l'enquête à toute l'équipe du personnel.

- Quatre semaines avant de lancer l'enquête, assurez-vous de l'annoncer à toute l'équipe en mentionnant ses objectifs et ses fins, comment il pourrait améliorer l'organisme et l'environnement de travail, et les étapes prévues pour garantir la confidentialité du personnel.
- Deux ou trois semaines avant le lancement, assurez-vous qu'une conversation entre petits groupes d'employés ait lieu, soit des départements ou des équipes qui travaillent habituellement ensemble. Ceci servira à discuter des objectifs et finalité de l'enquête, à recueillir des commentaires généraux sur le processus et répondre aux questions du personnel. Soyez explicite lorsque vous expliquez comment les données collectées seront traitées et utilisées.
- Une à deux semaines avant de lancer l'enquête, communiquez avec les superviseurs, notamment en faisant suivi individuel avec les membres du personnel concernant des questions additionnelles ou leurs inquiétudes quant au but de l'enquête et son lancement.
- Une semaine avant l'enquête, envoyez une communication à tout le personnel rappelant le but de l'enquête et comment les données seront traitées et clarifiant le fait que c'est une activité facultative.

TRAITEMENT DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE DU PERSONNEL

Lorsque vous recevez les résultats de l'enquête, il est important de prendre en considération ce qui suit :

- Après avoir revu les résultats de l'enquête, explorez la question suivante : comment ces résultats pourraient être utilisés pour améliorer les processus et procédures internes ?
- Préparez un plan pour rendre compte des résultats au personnel et profiter de l'occasion pour vous en servir comme mécanisme de responsabilisation.
- Créez consciemment l'espace nécessaire à cette conversation, en allant à la rencontre du personnel là où il se trouve, et en élaborant un plan.
- Veuillez consulter le document sur le traitement des données du personnel pour renforcer votre plan pour traiter les résultats. En plus de cela, l'outil d'évaluation de politiques de l'ACS Plus devrait être pris en considération comme outil complémentaire pour soutenir le changement de politique interne.

GLOSSAIRE DES TERMES

ACCESSIBILITÉ

L'accessibilité est la combinaison d'aspects qui affectent la capacité d'une personne à fonctionner dans un environnement et à y avoir accès facilement¹.

AGISME

L'âgisme désigne les stéréotypes (notre façon de penser), préjugés (notre façon de ressentir) et la discrimination (notre façon d'agir) envers les autres ou envers soi-même en se basant sur l'âge².

AIMANT LES PERSONNES DU MÊME GENRE

Un terme que certains préfèrent utiliser au lieu de lesbienne, gai.e ou bisexuel.le pour exprimer l'attraction et l'amour pour les personnes du même genre³.

AROMANTIQUE

Se dit d'une personne qui n'a pas ou peu d'attraction vers les autres et/ou qui a peu d'intérêt pour les relations/comportements romantiques⁴.

ASEXUEL.LE

Se dit d'une personne qui n'a pas d'attraction sexuelle envers des personnes de tous genres.

BISEXUEL.LE

Se dit d'une personne qui est attirée par des gens de plus d'un genre.

CAPACITISME

Le capacitisme désigne les préjugés et actions discriminatoires basées sur les différences dans la capacité physiques, mentale et ou/émotionnelle, émanant habituellement de personnes valides physiquement et mentalement envers les personnes atteintes de maladies, de handicaps ou ayant des compétences moins développées⁵.

CISGENRE

Se dit d'une personne dont l'identité de genre s'aligne avec son sexe de naissance.

CULTURE ORGANISATIONNELLE

La culture organisationnelle est l'ensemble de valeurs, croyances, attitudes et pratiques communes qui façonnent la façon dont les gens se comportent et interagissent au sein d'un organisme. C'est la « personnalité » d'une entreprise qui englobe tout, allant de la façon de communiquer des employés aux règles non écrites sur la manière dont le travail est effectué. Cette culture influence la façon dont les décisions sont prises, la façon dont les employés sont traités et comment l'organisme se présente au monde extérieur.

DEUX-ESPRITS

Une identité de genre culturellement spécifique. Les personnes 2E jouent un rôle intégral dans les communautés autochtones. Nous plaçons 2S au début de l'acronyme afin de reconnaître que les peuples autochtones ont été les premiers à bâtir des communautés diversifiées sur le plan du genre au Canada.

DISCRIMINATION

La discrimination est une action ou une décision qui défavorise une personne ou un groupe pour des raisons telles que la race, l'âge, le handicap, le genre, etc⁶.

ÉGALITÉ DES SEXES

L'égalité des sexes réfère à l'égalité des droits, responsabilités et opportunités pour les femmes, hommes et personnes non-binaires. L'égalité réfère à l'état d'être égal tandis que l'équité réfère à l'état d'être juste, impartial ou équitable. Par contre, l'égalité d'opportunité seule ne garantit pas des résultats égaux pour les femmes, hommes et personnes non-binaires.

EN RECHERCHE OU PAS SÛR.E

Se dit d'une personne qui n'est pas sûre et/ou qui explore son identité de genre et/ou son orientation sexuelle.

EQUITÉ

L'équité est la justice et l'impartialité obtenue grâce à l'évaluation systématique des disparités en termes d'opportunités, de résultats et de représentation, et par la remédiation à ces disparités par des actions ciblées.

**EQUITÉ
DES GENRES**

L'équité des genres désigne l'égalité des droits, responsabilités et opportunités entre les femmes, les hommes et les personnes non binaires. L'égalité désigne le fait d'être égal, tandis que l'équité désigne le fait d'être juste, équitable et impartial. Cependant, l'égalité des opportunités ne garantit pas en soi l'égalité des résultats pour les femmes, hommes et personnes non binaires.

**EXPÉRIENCE
VÉCUE⁷**

Une forme importante d'expertise qui reconnaît que les personnes ayant des expériences de vie liées à l'identité sociale ont une connaissance plus approfondie de ses forces, défis et opportunités. Les expériences de vie combinées à une expertise professionnelle peuvent être bénéfiques pour les sociétés et les communautés lorsqu'elles éclairent la conception, la programmation et les décisions politiques.

**EXPRESSION
DE GENRE**

L'expression du genre désigne les différentes façons dont les gens choisissent d'exprimer leur identité de genre. Par exemple, les vêtements, la voix, les cheveux, le maquillage, etc. l'expression de genre d'une personne peut ne pas s'aligner avec les attentes sociétales en matière de genre. Elle n'est donc pas une indication fiable de l'identité de genre d'une personne.

FLUIDE

Se dit d'une personne qui ne s'identifie pas au binarisme de genre et qui évolue entre les genres et des stéréotypes de genre.

GAI.E

Se dit de quelqu'un attiré par des personnes du même sexe. Peut aussi désigner généralement les personnes qui ne sont pas cisgenres ou hétérosexuelles⁸.

GENRE

Les rôles, comportements, expressions et identités socialement construits des filles, femmes, garçons, hommes et des personnes à genre divers. Il influence la façon dont les gens se perçoivent et perçoivent les autres, comment ils agissent et interagissent, la distribution du pouvoir et des ressources dans une société, ainsi que les conséquences sociales, économiques et sanitaires des individus.

HANDICAP

Toute déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle - ou limitation fonctionnelle-, permanente, temporaire ou épisodique, évidente ou non, qui, en interaction avec obstacle, empêche une personne de participer pleinement et sur un pied d'égalité à la société.

**HÉTÉRO
(HÉTÉROSEXUEL.LE)**

Se dit d'une personne qui a une attirance sexuelle, romantique ou émotionnelle pour une personne du sexe ou du genre opposé.

HOMOPHOBIE

Sentiments de haine, de peur, et /ou de dédain envers les personnes non hétérosexuelles⁹.

**IDENTITÉ
DE GENRE**

Le genre est la façon dont les gens se perçoivent par rapport à leur sexe. L'identité de genre n'est pas restreinte au binarisme (fille/femme, garçon/homme) et n'est pas non plus statique, elle existe d'une manière continue et peut changer au fil du temps. Il existe diverses façons dont les individus et groupes comprennent, vivent et expriment leur genre à travers les rôles qu'ils endossent, ce qu'on attend d'eux, leurs relations avec les autres et les manières complexes dont le genre est institutionnalisé dans la société.

**INTERSECTIONNALITÉ
(DÉFINITION DE FEGC)**

Une approche théorique qui reconnaît que nos vies sont façonnées par des facteurs d'identité multiples, qui se chevauchent ou se croisent (p. ex., la race, la classe, le sexe), ce qui donne lieu à des expériences vécues uniques et complexes qui ont une incidence sur la façon dont nous vivons les politiques, les programmes et les lois du gouvernement fédéral. L'aggravation de la discrimination fondée sur les facteurs identitaires peut donner lieu à des obstacles pour certains ou à des possibilités pour d'autres.

INTERSECTIONNALITÉ L'intersectionnalité est une métaphore qui permet de comprendre comment les multiples formes d'inégalité ou de désavantage se combinent parfois elles-mêmes et créent des obstacles qui ne sont souvent pas compris dans les modes de pensée conventionnels.

LESBIENNE Se dit d'une femme attirée par les femmes.

NON-BINAIRE Se dit d'une personne dont l'identité de genre ne correspond pas aux genres binaires de l'homme et de la femme.

NON-CONFORMITÉ DE GENRE Se dit d'une personne dont l'identité de genre et/ou l'expression de genre dépasse, résiste fortement, et/ou ne se conforme pas aux attentes culturelles ou sociales actuelles en matière de genre, notamment concernant le genre masculin ou féminin¹⁰.

OPPRESSION L'utilisation injuste du pouvoir pour priver d'autonomie, marginaliser, réduire au silence ou subordonner de toute autre manière des groupes ou des catégories spécifiques, souvent dans le but de renforcer le pouvoir et/ou de privilégier les oppresseurs.

ORIENTATION SEXUELLE Terme utilisé pour décrire l'attirance émotionnelle, romantique ou sexuelle d'une personne.

PANSEXUEL/LE Se dit d'une personne qui est attirée sexuellement, émotionnellement, physiquement et/ou spirituellement par des personnes de toutes les identités et expressions de genre.

QUEER Historiquement une insulte, puis revendiqué par les personnes qui ne s'identifient pas comme cisgenre et/ou hétérosexuelles.

RACISME

C'est une idéologie et un système de croyances dans lequel des attributs distinctifs sont évalués en fonction d'idées de supériorité et d'infériorité inhérentes. Il s'agit de l'acte par lequel un groupe d'individus exerce un pouvoir sur un autre groupe en fonction de la couleur de la peau, sur la base d'un ensemble d'actions, de suppositions erronées et de croyances implicites ou explicites. Le racisme se manifeste dans les structures organisationnelles et institutionnelles, les programmes et les attitudes, pensées ou comportements individuels.

SEXE

Indique un ensemble d'attributs biologiques. Il est en premier lieu associé à des caractéristiques physiques et physiologiques dont les chromosomes, l'expression des gènes, les taux d'hormones et leurs fonctions, et l'anatomie reproductive/sexuelle. Le sexe est habituellement catégorisé comme féminin ou masculin, mais il existe des variations dans les attributs biologiques qui composent le sexe et dans la manière dont ces attributs sont exprimés.

SEXISME

Discrimination et préjugés envers une personne d'un sexe donné.

TRANSPHOBIE

Sentiment de haine, de peur ou de ¹¹dédain envers les personnes transgenres.

TRANSGENRE

Se dit d'une personne dont l'identité de genre et/ou les caractéristiques biologiques diffèrent du sexe qui lui a été assigné à la naissance.

—

¹https://cihr-irsc.gc.ca/e/documents/asa_glossary_terms_accessibility_systemic-ableism-en.pdf

²Organisation mondiale de la Santé : <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ageing-ageism>

³<https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>

⁴<https://www.vanderbilt.edu/lgbtqi/resources/definitions>

⁵Source : [Guide on Equity, Diversity and Inclusion Terminology \[Guide sur la terminologie de l'équité, diversité et inclusion\]](#); *Glossary of Terms : [Race, Equity and Social Justice | icma.org1](#) [*Glossaire de termes : Race, équité et justice sociale].

⁶<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/about-human-rights/what-discrimination>

⁷OCASI, Anti-Racism and Anti-Oppression Framework Glossary [Glossaire du cadre antiracisme et anti-oppression]

⁸[2SLGBTQIA+ Terminology Guide and Media Reference Tool \[2ELGBTQI+ Guide de terminologie et outil de référence médiatique\]](#)

⁹[2SLGBTQIA+ Terminology Guide and Media Reference Tool \[2ELGBTQI+ Guide de terminologie et outil de référence médiatique\]](#)

¹⁰<https://itgetsbetter.org/glossary/gender-nonconforming/>

¹¹[2SLGBTQIA+ Terminology Guide and Media Reference Tool \[2ELGBTQI+ Guide de terminologie et outil de référence médiatique\]](#)

RÉFÉRENCES

Harvard University, 2022, [Glossary of Diversity, Inclusion and Belonging \(DIB\) Terms](#) [Termes du Glossaire de diversité, inclusion et appartenance (DIA)]

Maytree, 2022, 5 Good Ideas to Dismantling Ableism in the Workplace [Cinq bonnes idées pour démanteler le capacitisme dans le lieu de travail] <https://maytree.com/wp-content/uploads/5GI-Jan2024-handout.pdf>

Ontario Non-Profit Network, Decent Work and Challenging White Supremacy [Le travail décent et défiant la suprématie blanche], [Decent Work and challenging systems of white supremacy - Ontario Nonprofit Network](#)

Kim, M. M. (2021, septembre 28) . The Wake Up: Closing the Gap Between Good Intentions and Real Change [Le réveil : combler l'écart entre les bonnes intentions et changement réel]. Hachette Go.

Harvard Business Review, 2022, [An Intersectional Approach to Inclusion at Work](#) [Une approche intersectionnelle à l'inclusion dans le lieu de travail]

Tracey L. Gendron, E. Ayn Welleford, Jennifer Inker, John T. White, The Language of Ageism : Why We Need to Use Words Carefully [Le langage du âgisme : pourquoi nous devons utiliser les mots avec soin], The Gerontologist, Volume 56, Issue 6, 2016, décembre 1, Pages 997–1006, [Language of Ageism : Why We Need to Use Words Carefully | The Gerontologist | Oxford Academic](#)

Nishimura, A., Sampath, R., Le, V., Sheikh, A. M., & Valenzuela, A. (2020). [Transformational Capacity Building \[Renforcement des capacités transformationnel\]](#). [Stanford Social Innovation Review, Fall \[Automne\] 2020, 33-37.](#)

Statistique Canada, 2024, [L'importance des données désagrégées : introduction \(partie 1\)](#)

Statistique Canada, 2024, [L'importance des données désagrégées : introduction \(partie 2\)](#)





Enquête sur l'inclusion et la diversité du personnel

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus), cette enquête nous aide à comprendre la diversité des identités et des besoins de notre personnel. Elle nous aidera également à suivre et à mesurer nos progrès vers un lieu de travail plus diversifié, plus équitable et plus inclusif au fil du temps.

En participant à cette enquête d'auto-identification, vous aidez votre organisme à identifier les lacunes et les obstacles potentiels à l'inclusion. Cela permettra à la direction de se concentrer stratégiquement sur la favorisation d'un environnement de travail où chacun se sent valorisé et respecté. La collecte de données démographiques nous permet de comprendre la diversité de notre personnel et d'identifier les domaines où la représentation est insuffisante. Grâce à ces informations, nous pourrons :

1. **Affiner les pratiques de recrutement** : Ajuster les stratégies de recrutement afin d'attirer un groupe de candidats plus diversifié et de garantir des opportunités équitables pour tous.
2. **Améliorer le développement professionnel** : Offrir des programmes ciblés et des opportunités de mentorat qui répondent aux besoins spécifiques des différents groupes.
3. **Favoriser une culture d'entreprise inclusive** : Élaborer des politiques et des initiatives qui respectent et célèbrent la diversité, telles que des politiques d'inclusion des hommes et des femmes et un soutien aux groupes sous-représentés.
4. **Réviser les politiques pour les rendre plus inclusives** : Apporter les ajustements nécessaires aux politiques, en veillant à ce qu'elles répondent aux divers besoins de notre personnel et créent un environnement où toutes les voix sont entendues et respectées.

Ces données aideront l'organisme à identifier les points sur lesquels il doit concentrer ses efforts pour créer un environnement plus équilibré, plus inclusif et plus favorable. Il ne s'agit pas seulement de compter des chiffres, mais de comprendre comment ces chiffres reflètent les expériences vécues par le personnel, puis d'utiliser ces informations pour susciter des changements significatifs.

Afin d'améliorer votre engagement et votre compréhension de l'enquête, **veuillez consulter le lien ou le document relatif au glossaire avant de répondre à l'enquête.**

Votre participation est facultative ; vous pouvez sauter toutes les questions auxquelles vous ne souhaitez pas répondre. L'enquête est totalement anonyme et vos réponses resteront confidentielles, conformément à la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (LAIPVP). Nous n'utiliserons les résultats que sous forme agrégée, c'est-à-dire que vos résultats seront combinés avec ceux de toutes les personnes ayant répondu à l'enquête et seront analysés en tant que groupe, sans identifier les individus. Les résultats globaux seront ensuite partagés avec l'équipe du personnel afin d'identifier les domaines généraux à améliorer, ainsi que les changements proposés par l'organisme et les mesures à prendre pour y remédier.

Nous encourageons tous les membres du personnel à participer à cette importante initiative afin de nous aider à créer un lieu de travail plus inclusif pour tous.

Section 1 : Informations Démographiques

La collecte d'informations démographiques telles que le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, etc. aide l'organisme à comprendre la diversité de son personnel. Ces données nous permettent d'identifier les tendances ou les modèles qui peuvent affecter les différents groupes au sein de notre organisation. En analysant ces informations, nous pouvons veiller à ce que nos politiques, nos programmes et notre culture du travail soient inclusifs et équitables pour tous. Toutes les données démographiques seront collectées de manière anonyme et utilisées sous forme agrégée afin de protéger la vie privée des individus.

L'identité de genre est un concept personnel et peut avoir une signification différente pour différentes personnes. Veuillez sélectionner l'option qui reflète au mieux votre genre :

- 1) a) Quel est votre genre ? (Veuillez sélectionner toutes les options qui s'appliquent à vous)
 - Femme
 - Homme
 - Deux esprits
 - Non-binaire
 - Identité additionnelle non listée, veuillez spécifier : _____
 - Préfère ne pas répondre

- b) Est-ce que l'un des termes suivants décrit votre identité de genre ?
 - Cisgenre
 - Transgenre
 - Genre non conforme
 - Identité additionnelle non listée, veuillez spécifier : _____
 - Préfère ne pas répondre

2) Quelle est votre orientation sexuelle/identité sexuelle ? (Veuillez sélectionner toutes les options qui s'appliquent à vous)

- Aromantique
- Asexuel(le)
- Bisexuel(le)
- Fluide
- Pansexuel(le)
- Gai(e)
- Lesbienne
- Queer
- En questionnement ou pas sûr(e)
- Aimant les personnes du même sexe
- Hétéro (hétérosexuel)
- Catégorie/identité additionnelle non listée : _____
- Préfère ne pas répondre

3) Choisir votre catégorie d'âge :

- 18 à 24
- 25 à 34
- 35 à 44
- 45 à 54
- 55 à 64
- 65 ou plus
- Préfère ne pas répondre

4) Comment vous identifiez-vous en termes d'ascendance et d'ethnicité ? **Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent à vous.**

- Blanc/caucasien
- Européen
- Noir/descendant africain (y compris caribéen, américain du sud, etc)
- Autochtone du Canada (premières nations, métis, inuit, etc)
- Autochtone de régions extérieures au Canada (Amérique du sud, aborigène australien, etc.)
- Asiatique de l'est (exemple : chinois, japonais, coréen, etc.)
- Asiatique du sud (exemple : indien, pakistanais, bengale, etc.)
- Asiatique du sud-est (exemple philippin, thaï, vietnamien, etc.)
- Du moyen orient/nord-africain (y compris arabe, perse, etc.)
- De l'Amérique latine
- Multiracial
- Autre : veuillez spécifier : _____
- Préfère ne pas répondre

- 5) Vous identifiez vous comme une personne avec un handicap ? (y compris les affections physiques, intellectuelles et sensorielles qui peuvent être temporaires, sporadiques ou permanentes)
- Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre
- 6) Où êtes-vous né(e)
- Au Canada
 - A l'extérieur du Canada
 - Préfère ne pas répondre

Section 2 : Information Concernant l'Emploi

Cette section collecte de l'information concernant votre historique d'emploi avec notre organisme. Comprendre votre poste et votre rôle nous aidera à adapter nos programmes et initiatives pour mieux répondre aux besoins de notre personnel.

7) Pour combien de temps avez-vous été employé(e) au sein de l'organisme

- 0-1 ans
- 1-3 ans
- 3-5 ans
- 5-10 ans
- +10 ans

8) Quel est votre statut d'emploi ?

- à temps plein
- à temps partiel
- occasionnel/saisonnier

Section 3 : Accessibilité

Dans cette section, nous aimerions en savoir plus sur vos besoins en accessibilité. Votre feedback sera très important pour nous aider à créer un environnement où chacun aura un accès égal aux opportunités et ressources. Comprendre ces besoins nous permettra de faire les ajustements et les améliorations nécessaires pour garantir que notre lieu de travail soit accessible et favorable à tout le monde.

9) Avez-vous des besoins en accessibilité ?

- Oui
- Non

- Préfère ne pas répondre
- 10) Si vous avez répondu par oui à la question 9, l'avez-vous révélé à votre superviseur ou organisme ?
 - Oui
 - Non
 - Sans objet
 - Préfère ne pas répondre
- 11) L'organisme a-t-il proposé de faire des aménagements ?
 - Oui
 - Non
 - Sans objet
 - Préfère ne pas répondre
- 12) Avez-vous reçu ce dont vous avez besoin si vous avez demandé un aménagement ?
 - Oui
 - Non
 - Sans objet
 - Préfère de pas répondre
- 13) Avez-vous fait l'expérience de capacitisme lors de votre travail au sein de votre organisme ?
 - Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre
- 14) Pensez-vous que la culture de l'organisme reflète une compréhension du capacitisme ?
 - Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre

Section 4 : Expériences vécues supplémentaires

Nous valorisons les différentes expériences de notre personnel. Cette section vous permettra de partager toute expérience vécue pertinente et qui façonne votre perspective et vos besoins. En recueillant ces informations, nous pouvons identifier les défis communs et les lacunes en matière de soutien au sein de notre organisme. Cela nous permet de créer des programmes ciblés, d'ajuster les politiques et d'offrir des ressources qui répondent directement à ces besoins, ce qui favorise en fin de compte un lieu de travail plus inclusif et plus favorable où chaque employé se sent valorisé et compris.

- 15) Avez-vous vécu une de ces expériences ? (Veuillez sélectionner toutes les options qui s'appliquent à vous)

- Immigrante
- Étudiante internationale
- Ascendance autochtone (Amérique du Nord)
- Réfugiée
- Sponsor famille/conjoint
- Demandeur/se d'asile
- Pauvreté/statut socio-économique
- Discrimination raciale/ethnique
- Discrimination basée sur la foi (islamophobie, antisémitisme, etc.)
- Violence basée sur le genre
- Rescapée de guerre ou de conflit armé
- Parlant plusieurs langues
- Etudes ou expérience de travail non reconnues au Canada
- Autre expérience vécue pertinente
- Préfère ne pas répondre

Section 5 : Expériences de discrimination

Il peut être délicat de partager des expériences de discrimination. Cette section est conçue pour nous aider à comprendre les défis liés à la discrimination et auxquels pourrait se heurter notre personnel. Vos réponses seront traitées dans la plus grande confidentialité et seront utilisées pour développer des stratégies pour combattre la discrimination et promouvoir l'équité au sein de notre organisme. Si cette section déclenche des émotions fortes chez vous ou si vous avez besoin de soutien, veuillez prendre le temps de prendre soin de vous, utilisez notre PAE (programme d'aide aux employé.es), ou visitez cette [ressource](#).

Bien que vos réponses resteront confidentielles, si vous partagez une expérience qui comprend des détails spécifiques identifiant suffisamment des individus comme une menace immédiate ou permanente à votre sécurité ou bien être ou d'autres personnes, nous serions dans la contrainte de faire suivre cela conformément à notre obligation de diligence et à nos obligations légales. Ceci est uniquement pour assurer la sécurité et le bien être de nos employé.es et client.es.

16) Avez-vous fait l'expérience de racisme dans votre lieu de travail ?

- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

17) Pensez-vous que la culture de l'organisme reflète une compréhension du racisme ?

- Oui
- Non

- Préfère ne pas répondre
- 18) Avez-vous fait l'expérience du sexisme dans votre lieu de travail ?
- Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre
- 19) Pensez-vous que la culture de l'organisme reflète une compréhension du sexisme ?
- Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre
- 20) Avez-vous vécu une expérience d'homophobie alors que vous travailliez pour cet organisme ?
- Oui
 - Non
 - Préfère de pas répondre
- 21) Pensez-vous que la culture de l'organisme reflète une compréhension de l'homophobie ?
- Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre
- 22) Avez-vous vécu une expérience de transphobie alors que vous travailliez pour cet organisme ?
- Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre
- 23) Pensez-vous que la culture de l'organisme reflète une compréhension de la transphobie ?
- Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre
- 24) Avez-vous vécu une expérience d'âgisme dans votre lieu de travail ?
- Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre
- 25) Pensez-vous que la culture de l'organisme reflète une compréhension de l'âgisme ?
- Oui
 - Non
 - Préfère ne pas répondre

26) Veuillez décrire tout incident de discrimination (capacitisme, racisme, homophobie, transphobie, âgisme ou toute autre discrimination) dont vous avez fait l'expérience ou dont vous avez été témoin si vous vous sentez à l'aise de le faire.

27) Pensez-vous qu'il y a des identités, groupes et/ou expériences qui n'ont pas été incluses dans cette enquête ? en répondant à ces questions, vous nous aiderez à améliorer l'étendue de cette enquête.

Section 6 : Culture du lieu de travail

Cette section se focalise sur vos perceptions et expériences relatives à la culture de votre lieu de travail. Nous aimerions savoir dans quelle mesure notre organisme favorise un environnement inclusif et équitable. Votre feedback sincère nous aidera à identifier les points forts et les points qui auraient besoin d'être améliorés, et orientera nos efforts pour améliorer la culture de notre lieu de travail pour chacun.

- 1) Citez certaines des choses que vous appréciez le plus dans la culture de votre lieu de travail

- 2) De quelles manières pourrions-nous améliorer la culture de notre lieu de travail pour la rendre plus inclusive et favorable à chacun ?

Merci d'avoir participé à l'enquête !

Glossaire des termes :

Ce glossaire a pour but de vous aider à comprendre les concepts clés liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans le cadre de notre enquête auprès du personnel. Ces définitions apportent des éclaircissements sur des sujets importants tels que le capacitisme, l'accessibilité, la discrimination et bien d'autres encore. En vous familiarisant avec ces termes, vous comprendrez mieux le langage et les concepts qui sont essentiels pour favoriser un lieu de travail inclusif et équitable. Ces connaissances vous seront utiles lorsque vous participerez à l'enquête et réfléchirez à l'impact de ces questions sur notre organisme.

****Si votre organisme télécharge cette enquête sur une plateforme en ligne, un lien vers ce glossaire devrait figurer au début de l'enquête.****

- **Capacitisme** : le capacitisme désigne les préjugés et actions discriminatoires basées sur les différences dans la capacité physiques, mentale et ou/émotionnelle, émanant habituellement de personnes valides physiquement et mentalement envers les personnes atteintes de maladies, de handicaps ou ayant des compétences moins développées¹.
- **Accessibilité** : l'accessibilité est la combinaison d'aspects qui affectent la capacité d'une personne à fonctionner dans un environnement et à y avoir accès facilement².
- **Agisme** : l'âgisme désigne les stéréotypes (notre façon de penser), préjugés (notre façon de ressentir) et la discrimination (notre façon d'agir) envers les autres ou envers soi-même en se basant sur l'âge³.
- **Aromantique** : se dit d'une personne qui n'a pas ou peu d'attirance vers les autres et/ou qui a peu d'intérêt pour les relations/comportements romantiques⁴.
- **Asexuelle** : se dit d'une personne qui n'a pas d'attirance sexuelle envers des personnes de tous genres.
- **Bisexuelle** : se dit d'une personne qui est attirée par des gens de plus d'un genre.
- **Cisgenre** : se dit d'une personne dont l'identité de genre s'aligne avec son sexe de naissance.
- **Handicap** : toute déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle - ou limitation fonctionnelle-, permanente, temporaire ou épisodique, évidente ou non, qui, en interaction avec

¹ Source: [Guide on Equity, Diversity and Inclusion Terminology](#); *Glossary of Terms: [Race, Equity and Social Justice | icma.org1](#)).

² https://cihr-irsc.gc.ca/e/documents/asa_glossary_terms_accessibility_systemic-ableism-en.pdf

³ World Health Organization: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ageing-ageism>

⁴ <https://www.vanderbilt.edu/lgbtqi/resources/definitions>

obstacle, empêche une personne de participer pleinement et sur un pied d'égalité à la société.

- **Discrimination** : la discrimination est une action ou une décision qui défavorise une personne ou un groupe pour des raisons telles que la race, l'âge, le handicap, le genre, etc⁵.
- **Équité** : l'équité est la justice et l'impartialité obtenue grâce à l'évaluation systématique des disparités en termes d'opportunités, de résultats et de représentation, et par la remédiation à ces disparités par des actions ciblées.
- **Fluide** : se dit d'une personne qui ne s'identifie pas au binarisme de genre et qui évolue entre les genres et des stéréotypes de genre.
- **Gai.e** : se dit de quelqu'un attiré par des personnes du même sexe. Peut aussi désigner généralement les personnes qui ne sont pas cisgenres ou hétérosexuelles⁶.
- **Genre** : les rôles, comportements, expressions et identités socialement construits des filles, femmes, garçons, hommes et des personnes à genre divers. Il influence la façon dont les gens se perçoivent et perçoivent les autres, comment ils agissent et interagissent, la distribution du pouvoir et des ressources dans une société, ainsi que les conséquences sociales, économiques et sanitaires des individus.
- **Expression de genre** : l'expression du genre désigne les différentes façons dont les gens choisissent d'exprimer leur identité de genre. Par exemple, les vêtements, la voix, les cheveux, le maquillage, etc. l'expression de genre d'une personne peut ne pas s'aligner avec les attentes sociétales en matière de genre. Elle n'est donc pas une indication fiable de l'identité de genre d'une personne.
- **Identité de genre** : le genre est la façon dont les gens se perçoivent par rapport à leur sexe. L'identité de genre n'est pas restreinte au binarisme (fille/femme, garçon/homme) et n'est pas non plus statique, elle existe d'une manière continue et peut changer au fil du temps. Il existe diverses façons dont les individus et groupes comprennent, vivent et expriment leur genre à travers les rôles qu'ils endossent, ce qu'on attend d'eux, leurs relations avec les autres et les manières complexes dont le genre est institutionnalisé dans la société.
- **Équité des genres** : l'équité des genres désigne l'égalité des droits, responsabilités et opportunités entre les femmes, les hommes et les personnes non binaires. L'égalité désigne le fait d'être égal, tandis que l'équité désigne le fait d'être juste, équitable et impartial. Cependant, l'égalité des opportunités ne garantit pas en soi l'égalité des résultats pour les femmes, hommes et personnes non binaires.

⁵ <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/about-human-rights/what-discrimination>

⁶ <https://www.ourspectrum.com/wp-content/uploads/2023/05/2SLGBTQIA-Terminology-and-Media-Reference-Tool.pdf>

- **Non-conformité de genre** : se dit d'une personne dont l'identité de genre et/ou l'expression de genre dépasse, résiste fortement, et/ou ne se conforme pas aux attentes culturelles ou sociales actuelles en matière de genre, notamment concernant le genre masculin ou féminin⁷.
- **Homophobie** : sentiments de haine, de peur, et /ou de dédain envers les personnes non hétérosexuelles⁸.
- **Intersectionnalité (définition de FEGC)** : Une approche théorique qui reconnaît que nos vies sont façonnées par des facteurs d'identité multiples, qui se chevauchent ou se croisent (p. ex., la race, la classe, le sexe), ce qui donne lieu à des expériences vécues uniques et complexes qui ont une incidence sur la façon dont nous vivons les politiques, les programmes et les lois du gouvernement fédéral. L'aggravation de la discrimination fondée sur les facteurs identitaires peut donner lieu à des obstacles pour certains ou à des possibilités pour d'autres.
- **Intersectionnalité** : l'intersectionnalité est une métaphore qui permet de comprendre comment les multiples formes d'inégalité ou de désavantage se combinent parfois elles-mêmes et créent des obstacles qui ne sont souvent pas compris dans les modes de pensée conventionnels.
- **Lesbienne** : se dit d'une femme attirée par les femmes.
- **Expérience vécue**⁹ : une forme importante d'expertise qui reconnaît que les personnes ayant des expériences de vie liées à l'identité sociale ont une connaissance plus approfondie de ses forces, défis et opportunités. Les expériences de vie combinées à une expertise professionnelle peuvent être bénéfiques pour les sociétés et les communautés lorsqu'elles éclairent la conception, la programmation et les décisions politiques.
- **Non-binaire** : se dit d'une personne dont l'identité de genre ne correspond pas aux genres binaires de l'homme et de la femme.
- **Culture organisationnelle** : la culture organisationnelle est l'ensemble de valeurs, croyances, attitudes et pratiques communes qui façonnent la façon dont les gens se comportent et interagissent au sein d'un organisme. C'est la « personnalité » d'une entreprise qui englobe tout, allant de la façon de communiquer des employés aux règles non écrites sur la manière dont le travail est effectué. Cette culture influence la façon dont les décisions sont prises, la façon dont les employés sont traités et comment l'organisme se présente au monde extérieur.
- **Pansexuel.le** : se dit d'une personne qui est attirée sexuellement, émotionnellement, physiquement et/ou spirituellement par des personnes de toutes les identités et expressions de genre.

⁷ <https://itgetsbetter.org/glossary/gender-nonconforming/>

⁸ [2SLGBTQIA+ Terminology Guide and Media Reference Tool](#)

⁹ OCASI, Anti-Racism and Anti-Oppression Framework Glossary

- **Queer** : historiquement une insulte, puis revendiqué par les personnes qui ne s'identifient pas comme cisgenre et/ou hétérosexuelles.
- **En recherche ou pas sûr.e** : se dit d'une personne qui n'est pas sûre et/ou qui explore son identité de genre et/ou son orientation sexuelle.
- **Racisme** : la discrimination et les préjugés envers une personne à cause de sa race ou de son ethnicité. Le racisme implique une oppression sociétale/systemique¹⁰.
- **Aimant les personnes du même genre** : un terme que certains préfèrent utiliser au lieu de lesbienne, gai.e ou bisexuel.le pour exprimer l'attrance et l'amour pour les personnes du même genre¹¹.
- **Sexisme** : discrimination et préjugés envers une personne d'un sexe donné.
- **Sexe** : indique un ensemble d'attributs biologiques. Il est en premier lieu associé à des caractéristiques physiques et physiologiques dont les chromosomes, l'expression des gènes, les taux d'hormones et leurs fonctions, et l'anatomie reproductive/sexuelle. Le sexe est habituellement catégorisé comme féminin ou masculin, mais il existe des variations dans les attributs biologiques qui composent le sexe et dans la manière dont ces attributs sont exprimés.
- **Orientation sexuelle** : terme utilisé pour décrire l'attrance émotionnelle, romantique ou sexuelle d'une personne.
- **Hétéro(hétérosexuel.le)** : se dit d'une personne qui a une attrance sexuelle, romantique ou émotionnelle pour une personne du sexe ou du genre opposé.
- **Transphobie** : sentiment de haine, de peur ou de ¹²dédain envers les personnes transgenres.
- **Transgenre** : se dit d'une personne dont l'identité de genre et/ou les caractéristiques biologiques diffèrent du sexe qui lui a été assigné à la naissance.
- **Deux-esprits** : une identité de genre culturellement spécifique. Les personnes 2E jouent un rôle intégral dans les communautés autochtones. Nous plaçons 2S au début de l'acronyme afin de reconnaître que les peuples autochtones ont été les premiers à bâtir des communautés diversifiées sur le plan du genre au Canada.
- **Oppression** : l'utilisation injuste du pouvoir pour priver d'autonomie, marginaliser, réduire au silence ou subordonner de toute autre manière des groupes ou des catégories spécifiques, souvent dans le but de renforcer le pouvoir et/ou de privilégier les oppresseurs.
- **Racisme** : c'est une idéologie et un système de croyances dans lequel des attributs distinctifs sont évalués en fonction d'idées de supériorité et d'infériorité inhérentes. Il s'agit de l'acte par lequel un groupe d'individus exerce un pouvoir sur un autre groupe en fonction de la couleur de la peau, sur la base d'un ensemble

¹⁰ OCASI, National Accessibility Toolkit [Access in Action Toolkit.pdf](#)

¹¹ <https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>

¹² [2SLGBTQIA+ Terminology Guide and Media Reference Tool](#)

d'actions, de suppositions erronées et de croyances implicites ou explicites. Le racisme se manifeste dans les structures organisationnelles et institutionnelles, les programmes et les attitudes, pensées ou comportements individuels.



TRAVAILLER AVEC LES DONNÉES DU PERSONNEL

L'équité des données est un cadre/approche important qui guide le traitement des données à travers une perspective/lentille de justice, équité et inclusivité. Ce cadre examine comment les données sont collectées, analysées, interprétées et distribuées en posant des questions sur le pouvoir, les biais, et la discrimination pour comprendre comment les données affectent différents groupes de personnes. L'équité des données est explorée avec plus de détail dans le guide de stratégie de gestion des données (à venir) mais ces principes clés représentent un bon point de départ.

LES DONNÉES REPRÉSENTENT DES PERSONNES

Respecter les personnes implique de respecter leurs données.

Ne perdez jamais de vue les êtres humains derrière les données. Proposez des catégories et des étiquettes/libellés qui reflètent l'auto-identification pour que vos données soient plus exactes et plus respectueuses.

ÉQUILIBRER LE BIEN PUBLIC ET LA VIE PRIVÉE

Soyez intentionnels pour ce que vous collectez et comment vous le protégez.

Respectez l'autonomie du personnel dans leur décision de ce qu'ils partagent, y compris leur capacité) demander le retrait de leurs données, tout en vous assurant que ces choix sont éclairés et respectés.

LES DONNÉES ONT DES CONSÉQUENCES

Toujours vous demander ce que font vos données.

Réfléchissez à l'effet ou l'impact que vous voulez pour vos données. Consultez votre personnel pour savoir comment l'utilisation des données les affecte. Soyez attentifs aux histoires que vos données racontent.

Analyser les données consiste à répondre aux questions, la première étape dans toute analyse consiste donc à déterminer les questions auxquelles vous aimeriez répondre Il peut aussi être utile de percevoir le processus comme une sorte d'occasion pour raconter une histoire car en répondant aux questions, vos données commencent à raconter une histoire. Vos décisions concernant comment présenter cette histoire, comme le langage à utiliser, affectent comment cette histoire affecte ceux qui la lisent ou en entendent parler, soyez donc conscient et toujours attentif aux préjugés. Tous les mécanismes déjà en place pour protéger et respecter les données des clients devraient aussi être appliqués pour les données du personnel.



Faites attention aux lacunes

Si vous voyez une tendance à sauter les questions ou à y répondre par « préfère ne pas répondre » c'est un signe que votre agence devrait proposer un environnement plus inclusif pour le personnel avec es identités. Il en est de même concernant la dénonciation de la discrimination ces réponses vides signifient peut être que votre agence est géniale ou peut être qu'elles sont le reflet d'un lieu de travail qui doit être revu. En faisant des sondages du personnel une activité annuelle, vous pourrez suivre ce progrès facilement.



ACS Plus

Construire un récit de données signifie montrer des relations. Ceci requiert de **rassembler** des données pour aligner des réponses et **désagréger** des données pour trouver les différences. Combien de microagressions le personnel de couleur subit il comparé au personnel blanc ?

La désagrégation est la manière de séparer les groupes pour faire une comparaison. Elle est aussi cruciale pour mener une analyse ACS Plus si vous l'appliquez pour vos clients, pensez à l'appliquer aussi pour votre personne!

Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Modèle d'enquête sur l'état de préparation et les capacités du personnel dans le cadre de l'ACS Plus



Établir un constat de l'état de préparation et de la capacité du personnel à mettre en œuvre l'ACS Plus

L'établissement d'une base de référence du niveau actuel de préparation et de capacité de votre personnel à intégrer l'ACS Plus est une étape essentielle, car elle vous permet d'évaluer les sujets, les concepts et la terminologie associés à l'ACS Plus avec lesquels le personnel est déjà familier et qu'il est à l'aise d'appliquer dans son travail de tous les jours. Même si l'ACS Plus est une nouvelle approche pour votre organisme, il se peut que le personnel possède déjà des connaissances solides sur des approches et des concepts connexes (par exemple, l'intersectionnalité, l'équité, la diversité, l'inclusion, l'antiracisme, l'anti-oppression, etc.).

Les éléments fondamentaux de l'ACS Plus - en particulier l'intersectionnalité - jouent depuis un certain temps un rôle central dans la prestation des services et des programmes destinés aux nouveaux arrivants dans le secteur de l'établissement. Le fait d'établir un lien entre les expériences actuelles du personnel dans ce type de travail et les objectifs de l'ACS Plus peut aider à intégrer l'approche au sein de votre organisme d'une manière significative.

La collecte de données de base auprès du personnel vous permettra également d'identifier les lacunes dans les connaissances du personnel concernant l'ACS Plus, ce qui peut être utilisé pour concevoir et mettre en œuvre un plan de formation dans ces domaines. Il est tout aussi important de recueillir l'avis du personnel sur sa capacité à intégrer ou à poursuivre l'intégration de l'ACS Plus dans son travail. Connaître les ressources en place pour soutenir ce travail et celles qui doivent encore être mises en place vous permet d'élaborer un plan clair pour aller de l'avant.

Il existe de nombreuses approches pour recueillir ces informations. En fonction de la taille de votre organisme, vous pouvez organiser des groupes de discussion informels pour solliciter des commentaires ou parler aux employés en tête-à-tête. Les enquêtes auprès du personnel sont une méthode particulièrement efficace et anonyme pour recueillir ces données (vous trouverez ci-dessous un modèle d'enquête sur l'état de préparation et les capacités du personnel dans le cadre de l'ACS Plus que vous pouvez utiliser et qui peut être adapté à votre organisme). Vous pouvez également utiliser plusieurs méthodes pour recueillir des informations auprès du personnel, en fonction de la taille et de la capacité de votre organisme.

Quelle que soit la méthode choisie, vous devez prévoir de recueillir un retour d'information similaire de la part des employés au fil du temps afin d'évaluer l'évolution des connaissances et des capacités de l'ACS Plus et d'identifier les domaines qui pourraient encore devoir être abordés dans le cadre d'opportunités de développement professionnel. De même, ce feedback peut permettre d'identifier les difficultés ou les obstacles rencontrés par le personnel, notamment en termes de ressources et de capacités, afin d'y remédier.

L'enquête couvre un large éventail d'activités organisationnelles, notamment la politique, la programmation, l'établissement de rapports et la formation. Une fois l'enquête terminée, vous pourrez utiliser les résultats pour concentrer vos efforts sur l'amélioration et le renforcement de la capacité en ACS Plus au sein de votre organisme. Si les réponses du personnel à la section sur les connaissances relatives à l'ACS Plus indiquent qu'une formation plus poussée est nécessaire pour mieux intégrer l'ACS Plus dans leur travail quotidien au sein de l'organisme, vous pouvez alors donner la priorité à cette formation pour les employés. Il peut s'agir de mettre l'accent sur les possibilités de formation existantes au sein de votre organisme que les employés ne connaissent peut-être pas ou d'offrir de nouvelles possibilités de formation sur ce sujet. En comblant les lacunes en matière de connaissances ou de capacités identifiées dans l'enquête, vous vous assurerez que les autres domaines organisationnels couverts, tels que la politique, la programmation et l'établissement de rapports, sont renforcés et que, par conséquent, le personnel sera mieux équipé pour appliquer cette approche analytique dans le cadre de son travail. L'administration de cette enquête sur une base trimestrielle ou annuelle vous permettra de suivre l'amélioration des capacités du personnel au fil du temps et de continuer à identifier les lacunes ou les défis rencontrés par les employés dans l'intégration de l'ACS Plus dans leur travail, afin que vous puissiez y remédier en tant qu'organisme.

Modèle d'enquête sur l'état de préparation et les capacités du personnel dans le cadre de l'ACS Plus

Introduction du sondage

Selon FEGC (Femmes et égalité des genres Canada) (2023), l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) « est une analyse intersectionnelle qui va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre) pour prendre en compte d'autres facteurs, tels que l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, le statut économique, la géographie (y compris la ruralité), la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle ».¹

Votre participation à cette enquête est essentielle pour nous aider à acquérir une compréhension de base complète des niveaux de connaissance et de capacité de l'ACS Plus au sein des activités de [nom de l'organisme] - y compris les lacunes et les possibilités d'intégration de l'ACS Plus dans le travail de [nom de l'organisme]. Vos réponses resteront confidentielles et ne seront utilisées qu'à des fins de recherche. Il faut compter environ 10 à 15 minutes pour répondre à l'enquête.

Merci d'avoir pris le temps de répondre à cette enquête.

1. Femmes et égalité des genres Canada, 2023. Qu'est-ce que l'Analyse comparative entre les sexes Plus. Disponible à : [Qu'est-ce que l'Analyse comparative entre les sexes plus? - Canada.ca](#) (vu le 13 mai 2024)

Questions du sondage

*Required



Connaissance générale de l'ACS Plus et des concepts et de la terminologie associés

1. Depuis combien de temps travaillez-vous à [nom de l'organisme] ? * *Veillez noter que si vous êtes un petit organisme, vous pouvez envisager d'omettre cette question car elle peut limiter ou compromettre l'anonymat.*

- 0 - 6 mois
- 6 mois - 1 an
- 1 an - 2 ans
- Plus de 2 ans

2. Dans quelle mesure êtes-vous familiarisé avec le concept de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) ? *

- Très familier
- Familier
- Plutôt familier
- Plutôt non familier
- Pas familier du tout

3. Dans quelle mesure les termes et concepts suivants vous sont-ils familiers ?

	Très familier	Familier	Plutôt familier	Plutôt non familier	Pas familier du tout
Equité					
Intersectionnalité					
Antiracisme					
Anti-Oppression					

	Très familier	Familier	Plutôt familier	Plutôt non familier	Pas familier du tout
Équité, diversité et inclusion (EDI)					
Féminisme/ Féministe					
PANDC/ Racialisé-e					
Accessible/ Accessibilité					
Design universel					
Aménagement					
Traduire/ Traduction					

	Très familier	Familier	Plutôt familier	Plutôt non familier	Pas familier du tout
2SLGBTQIA+					
Violence basée sur le genre					

4. Avez-vous reçu une formation ou un enseignement sur l'ACS Plus ou sur des concepts connexes, que ce soit dans le cadre de vos fonctions au sein de [nom de l'organisme] ou avant de rejoindre l'organisme ? *

- Oui - beaucoup de formation
- Oui - une bonne quantité de formation
- Oui - un peu de formation
- Pas de formation

5. Si vous avez suivi une formation ACS Plus, veuillez fournir des détails supplémentaires (par exemple, le nom du ou des cours, le nombre d'heures de formation reçues, etc.

6. Quel est le niveau de formation du personnel sur l'ACS Plus ou sur des concepts connexes, tels que l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et l'intersectionnalité ? *

- Aucune
- Minimal - Concepts de base couverts
- Modérée - Concepts clés couverts, mais non exhaustifs
- Important - Large éventail de sujets liés à l'ACS Plus couverts
- Extensif - Programme complet couvrant le cadre de l'ACS et son intégration dans les opérations de [l'organisme].



Évaluation des niveaux de préparation et de capacité à intégrer l'ACS Plus dans les activités de [nom de l'organisme].

7. Dans quelle mesure vous sentez-vous prêt à mettre en œuvre l'ACS Plus dans le cadre de votre travail au sein de [nom de l'organisme] ? *

- Très bien préparé
- Plutôt préparé
- Pas très préparé
- Pas du tout préparé ou à l'aise

8. Avez-vous le sentiment que vous auriez besoin d'informations et de formations supplémentaires sur l'ACS Plus pour être en mesure de l'intégrer pleinement dans votre travail ? *

- Non, je ne pense pas que des informations et une formation supplémentaire soient nécessaires
- Oui, je pense que des informations et une formation supplémentaire sont nécessaires
- Oui, j'estime que beaucoup d'informations et de formations supplémentaires sont nécessaires

9. Y a-t-il des informations, des outils ou un soutien spécifique dont vous pensez avoir besoin pour appliquer l'ACS Plus à votre travail ? *



Perception par les employés de l'importance et de la pertinence de l'ACS Plus pour le travail de [nom de l'organisme].

10. Pensez-vous que l'ACS Plus est pertinente et importante pour le secteur de l'établissement dans [la province ou la région où se trouve votre organisme] ? *

- Oui, elle est très pertinente et importante
- Oui, elle est assez pertinente et importante
- Non, il n'est pas ni pertinent ni important

11. Pensez-vous que l'ACS Plus est pertinente et importante pour le travail de [nom de l'organisme] ? *

- Oui, c'est très pertinent et important
- Oui, c'est assez pertinent et important
- Non, il n'est pas pertinent et important

12. Si vous avez répondu que l'ACS Plus est pertinente et importante pour le secteur de l'établissement dans [la province ou la région où se trouve votre organisme] (Question 10), et/ou pertinente et importante pour le travail de [nom de l'organisme] (Question 11), veuillez expliquer pourquoi vous êtes de cet avis. Veuillez être aussi précis que possible.



Opérations, programmation, évaluation et rapports

13. Dans quelle mesure pensez-vous que l'ACS Plus est actuellement intégrée dans les pratiques organisationnelles de [nom de l'organisme] ? *

- Complètement intégré
- Partiellement intégrée
- Pas intégré
- Incertain

14. Dans quelle mesure pensez-vous que l'ACS Plus contribue à la prise de décision au sein de [nom de l'organisme] ? *

- Complètement
- La prise de décision est plus ou moins éclairée
- Il ne contribue pas à la prise de décision
- Incertain

15. L'ACS Plus est-elle intégrée dans les procédures d'évaluation et de rapport de votre programme ? *

- Totalemment intégrée
- Partiellement intégrée
- Non incorporée
- Incertain
- Sans objet

16. Recueillez-vous des données désagrégées par genre dans le cadre de vos rapports de programme ? *

- Oui
- Non
- Incertain
- Sans objet

17. Recueillez-vous des données désagrégées en fonction d'autres identités sociales (par exemple, la race, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap) ?

- Oui
- Non
- Incertain
- Sans objet

18. Votre organisme travaille-t-il en partenariat avec des organismes communautaires qui aident des groupes sous-représentés et en quête d'équité, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur du secteur des services aux nouveaux arrivants ?

- Oui, mon organisme travaille régulièrement en partenariat avec ce type d'organismes communautaires.
- Oui, mon organisme travaille occasionnellement en partenariat avec ces types d'organismes communautaires
- Non, mon organisme ne travaille pas en partenariat avec ces types d'organismes communautaires
- Je ne sais pas si mon organisme travaille en partenariat avec ces types d'organismes communautaires.



Défis, opportunités et réflexions complémentaires

19. L'intégration de l'ACS Plus dans les activités de [nom de l'organisme] se heurte-t-elle à des difficultés ou à des limites auxquelles vous pensez (que ce soit dans le cadre de votre travail à [nom de l'organisme] ou dans celui de l'organisme en général) ? Veuillez être aussi précis que possible. *

20. Existe-t-il des possibilités d'intégrer l'ACS Plus dans votre travail et/ou dans le travail de [nom de l'organisme] de manière plus générale? *

21. Veuillez nous faire part de toute réflexion, suggestion ou commentaire supplémentaire concernant l'intégration de l'ACS Plus dans les activités de [nom de l'organisme]. *



Atlantic Region Association of Immigrant Serving Agencies

2132B-6960 Mumford Road | Halifax, NS | B3L 4P1 | Canada

e info@araisa.ca **t** 902.431.3203 **araisa.ca**

Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada