

## Inspirez vous!

SOLUTIONS							
Fournir aux administrateurs des ressources dans le but de perfectionner leurs connaissances en matière de gouvernance.	Accentuer l'évaluation sur les forces et les capacités plutôt que sur l'expérience.	Instaurer des procédures d'adaptation pour identifier le territoire traditionnel dans la collectivité et en apprendre davantage.	Avoir des séances de sensibilisation aux différences culturelles et linguistiques.	Demander aux personnes leur pronom de choix : il, elle, iel, lui, eux, etc.	Demander aux jeunes ce qui les intéresse dans leur communauté en but de bonifier les services/ produits offerts par l'organisme.	Ajoutez vos idées!	Ajoutez vos idées!
Demander aux candidats ce dont ils ont besoin pour bien s'épanouir au travail.	Envoyer l'appel à candidature dans les réseaux représentants les groupes divers.	Intégrer des responsabilités d'équité et d'inclusion dans les descriptions de tâches.	Rencontrer les associations locales des groupes pour en apprendre davantage.	Exiger des espaces de travail sans jugement pour que tout individu puisse partager ses expériences en sécurité.	Permettre aux candidats de s'absenter lors des journées ou lors des événements religieux ou culturels importants.	Offrir des formations afin d'éliminer les stigmatisations face à la santé mentale.	Offrir des toilettes sans genre afin de participer à un milieu adapté pour tous.
AVANTAGES							
Évolution continue	Nouveau talent assuré	Représentatif de la population	Accroissement de l'innovation	Pont entre la communauté et les organisations	Renforcement du sentiment d'appartenance	Environnement accessible à tous	Expérience et expertises diverses
CONSULTATIONS							
Femmes	Jeunes	Personnes âgées	Communauté autochtone	Minorités raciales et ethnoculturelles	Réfugiés et nouveaux arrivants	Personnes en situation de handicap	Communauté LGBTQIA+
Prendre une formation avec l'AFFC sur "Comment intégrer l'Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) au sein de nos organismes": <a href="https://affc.ca/">https://affc.ca/</a>	Lire la trousse rédigée par l'initiative : Une ville pour toutes les femmes (IVTF) intitulée "Optique d'équité et d'inclusion - Portrait : Les jeunes": <a href="https://bit.ly/2Jw5G38">https://bit.ly/2Jw5G38</a>	Lire la trousse rédigée par la Ville d'Ottawa intitulée "Optique d'équité et d'inclusion - Portrait : Les personnes âgées": <a href="https://bit.ly/2VU23dP">https://bit.ly/2VU23dP</a>	Lire la trousse rédigée par le RÉSEAU intitulé "Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones": <a href="https://www.tgm.org/files/trousse-alliee.pdf">https://www.tgm.org/files/trousse-alliee.pdf</a>	Consulter le guide des meilleures pratiques de recrutement pour promouvoir la diversité ethnoculturelle : <a href="https://bit.ly/2PVHacZ">https://bit.ly/2PVHacZ</a>	Prendre une formation avec l'OCASI : <a href="https://positivespaces.ca/find-trajectories">https://positivespaces.ca/find-trajectories</a>	Lire le guide rédigé par Le Phénix intitulé "Guide pratique - Inclusion en milieu de travail": <a href="https://bit.ly/2LvU5DL">https://bit.ly/2LvU5DL</a>	Lire le guide rédigé par l'Université du Québec à Montréal (UQAM) intitulé "Guide des pratiques d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre en milieu collégial et universitaire": <a href="https://bit.ly/2r9cTO3">https://bit.ly/2r9cTO3</a>

Action pour l'inclusion : Trousse de ressources favorisant la conversation communautaire : [https://www.ohcc-ccso.ca/sites/default/files/Action\\_pour\\_inclusion.pdf](https://www.ohcc-ccso.ca/sites/default/files/Action_pour_inclusion.pdf)  
 Trousse pratique pour aider les employeurs à créer des milieux de travail inclusifs : [https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/2019-01/aspiring\\_workforce\\_toolkit\\_2019\\_fr\\_1.pdf](https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/2019-01/aspiring_workforce_toolkit_2019_fr_1.pdf)  
 Boîte à outils sur la diversité et l'inclusion pour l'industrie canadienne des médias numériques interactifs : [https://interactiveontario.com/wp-content/uploads/2017/10/fo\\_diversity\\_inclusion\\_toolkit\\_2017\\_FRENCH\\_optimized\\_web.pdf](https://interactiveontario.com/wp-content/uploads/2017/10/fo_diversity_inclusion_toolkit_2017_FRENCH_optimized_web.pdf)

## Diversité au sein du conseil d'administration

### RENSEIGNEMENTS

Organisme :

Nombre de personnes siégeant sur le C.A. :

### OBJECTIFS

L'objectif principal est d'assurer la représentation et la collaboration de la diversité franco-ontarienne au sein des conseils d'administration des organismes. Il devient urgent de faciliter cette intégration afin d'assurer que chaque organisme oeuvrant au développement de la communauté soit représentatif des clientèles desservies.

-La grille d'analyse a pour but de fournir aux organismes un diagnostic sur leur situation actuelle  
 -La fiche d'inspiration a pour but de fournir des pistes accompagnatrices dans la mise en oeuvre de stratégies d'inclusion au sein des organismes.

### RAPPEL

Le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion nous fournit les définitions suivantes :

Principes à retenir

**Diversité** : Relatif à la personne. Il s'agit de l'éventail de dimensions, de qualités, de caractéristiques uniques que nous possédons tous.

**Inclusion** : Relatif à la collectivité. Il s'agit de la création d'une culture qui promeut l'équité et qui célèbre, respecte, accepte et fait valoir la différence.

**Diversité et Inclusion** : Ont pour but de saisir l'unicité de la personne, de créer un milieu qui valorise et respecte les personnes pour les talents, les compétences, les aptitudes qu'elles mettent au service de la collectivité.

La responsabilité fiduciaire des administrateurs(trices) est la première priorité du conseil d'administration (CA).

Le conseil d'administration joue un rôle important dans la sélection des candidat.e.s aux postes d'administrateurs(trices).

Le conseil d'administration établit les valeurs organisationnelles.

### CONSENTEMENT

La participation aux questions posées lors de cette évaluation est volontaire. Les résultats serviront à l'amélioration et au renforcement de la diversité au sein des conseils d'administration dans les organisations franco-ontariennes. Les résultats peuvent également être utilisés pour approfondir les recherches au niveau des stratégies d'implantation.

# Grille d'analyse

Veuillez remplir le tableau d'autoévaluation suivant en respectant l'échelle de cotation. Encerclez la réponse correspondante:		1= Pas du tout 2= Dans une faible mesure 3= Dans une large mesure 4= Totalemment																			
L'intérêt pour les démarches	Le C.A. aborde le sujet de l'inclusion des divers groupes.	1	2	3	4																
	Le C.A. perçoit l'inclusion des divers groupes comme une valeur ajoutée pour accomplir sa mission.	1	2	3	4																
	Le C.A. encourage le développement de l'inclusion de ces divers groupes et fait la promotion de celle-ci auprès de l'organisation.	1	2	3	4																
	Le C.A. intègre des compétences en gestion de l'inclusion de ces divers groupes parmi les compétences de base essentielles à l'atteinte de sa mission.	1	2	3	4																
Veuillez cocher les cases pour lesquelles la situation s'applique.		Les femmes	Les minorités ethniques et les ethnoculturelles	Les personnes âgées	La communauté autochtone	Les jeunes adultes	Les réfugiés et nouveaux arrivants	Les personnes en situation de handicap	LGBTQIA+	Les groupes religieux											
	Le public de l'organisation est composé de citoyens incluant :																				
Les relations actuelles	L'organisme adapte ses médias de communications pour joindre précisément :																				
	Le C.A. établit des objectifs ainsi que des politiques pour inclure au sein de l'organisation, les groupes suivants :																				
	Les objectifs de représentation ainsi que les politiques sont communiqués à l'interne et à l'externe concernant chacun des groupes :																				
	Le C.A. connaît les besoins des groupes suivants :																				
Compétences en gestion de la diversité	Le C.A. a des procédures en place pour gérer les plaintes par rapport à la discrimination des groupes suivants :																				
	Le C.A. souhaite avoir une meilleure compréhension des enjeux liés aux groupes suivants :																				
L'inclusion au sein du conseil d'administration	L'organisme offre des séances d'information, de sensibilisation et de formation pour l'ensemble des ressources humaines, afin de mieux connaître, démystifier et gérer la diversité notamment en ce qui concerne les groupes suivants :																				
	Le C.A. est composé de citoyens appartenant aux groupes suivants :																				
	Le C.A. considère la diversité lors de l'appel à la candidature notamment dans les groupes suivants :																				

