



GUIDE NATIONAL BILINGUE DES RESSOURCES



Projet de renforcement des capacités du secteur national en
analyse comparative entre les sexes Plus

Table des matières

Objectif	3
Avertissement sur le contenu	4
Ressources de support	4
Guide national des ressources	6
1. Connaissances de base sur l'ACS Plus	6
Aperçu des outils	6
2. Stratégies organisationnelles pour la mise en œuvre de l'ACS Plus	7
Aperçu des outils	7
Résumés explicatifs	8
1. Connaissances de base sur l'ACS Plus	8
ACS Plus : l'Auto-apprentissage et les activités de groupe pour une programmation inclusive	8
ACS Plus 101 : Ressource pour les fournisseurs de services aux immigrants et aux réfugiés	8
Atelier sur l'ACS Plus et les cadres d'équité	8
Cadres analytiques pour bâtir l'équité : Une ressource éducative pour le secteur d'aide aux immigrants et aux réfugiés	9
Cours en ACS Plus de SEASONOVA	10
Fiche de conseils pour élaborer des stratégies de mobilisation des autochtones et pour travailler avec les survivants	11
Fiche de conseils pour travailler avec les nouveaux arrivants atteints de la maladie d'Alzheimer	11
Fiche de conseils pour travailler avec les nouveaux arrivants aveugles ou malvoyants ..	11
Fiche de conseils pour travailler avec les nouveaux arrivants sourds ou malentendants	12
Maîtrise de l'ACS Plus : Faire progresser l'équité dans les services d'immigration francophone	12
«Nous n'avons plus tellement besoin du féminisme, non?» Activité interactive ACS Plus	13
Vidéo « Demande à un gardien du savoir	14
2. Stratégies organisationnelles pour la mise en œuvre de l'ACS Plus	14
i. Préparation interne à l'ACS Plus	15
Enquête sur l'inclusion et la diversité du personnel	15
Études de cas en action : Renforcer les programmes et les politiques avec l'ACS Plus et l'intersectionnalité	15
Évaluation organisationnelle de la lutte contre le racisme et l'oppression de l'OCASI ..	16
Matrice sur la diversité des conseils d'administration du secteur de l'établissement.....	16

Modèle d'enquête sur l'état de préparation et les capacités du personnel dans le cadre en ACS Plus	<u>17</u>
Outil d'évaluation de politiques organisationnelles	<u>17</u>
Outil d'évaluation de programmes organisationnel	<u>18</u>
ii. Collecte et gestion équitables des données.....	<u>19</u>
Atelier sur la narration de données	<u>19</u>
Guide de la gestion des données basée sur l'équité	<u>19</u>

Objectif :

Ce guide de ressources en ACS Plus est le fruit d'un effort national fourni par les sept organismes parapluie qui représentent le secteur d'aide aux immigrants et réfugiés dans leurs provinces et régions respectives. Le projet a été mené par l'Alberta Association of Immigrant Serving Agencies (AAISA) en partenariat avec l'Affiliation of Multicultural Societies and Service Agencies of BC (AMSSA), la Saskatchewan Association of Immigrant Settlement and Integration Agencies (SAISIA), la Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations (MANSO), l'Ontario Council of Agencies serving immigrants (OCASI), l'Atlantic Region Association of Immigrant Serving Agencies (ARAISA) et la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA).

L'objectif de ce projet national est d'aider le Secteur de l'établissement et de l'intégration à répondre aux divers besoins et aux identités croisées des nouveaux arrivants en renforçant la capacité des organismes d'aide à l'établissement à appliquer les principes de l'analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus à leurs politiques et à leurs programmes. En intégrant ces principes dans leurs structures organisationnelles, leurs politiques et leur prestation de services, ce guide fournit des outils et des ressources essentiels aux organismes pour qu'ils commencent ou perfectionnent la mise en œuvre de l'ACS Plus dans leurs activités quotidiennes.

Financé par :

Funded by:



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada



Avertissement sur le contenu

Ce guide a été créé pour aider chaque organisme à renforcer sa compréhension et son application de l'ACS Plus, de l'intersectionnalité et des pratiques fondées sur l'équité. Il peut être difficile d'aborder ces sujets, en particulier lorsqu'ils sont appliqués à des expériences réelles. Les outils fournis peuvent nécessiter une réflexion sur des sujets complexes et personnels. Il est important de se souvenir que ce que nous sommes et ce que nous apportons à ce travail détermine la manière dont nous contribuons à la mise en place de programmes et de services inclusifs et accessibles pour les personnes que nous servons.

Certains outils et documents de ce guide abordent des sujets sensibles tels que les expériences personnelles et professionnelles de racisme, d'homophobie, de transphobie, de violence fondée sur le genre et d'autres formes de discrimination. Ces discussions peuvent susciter des réactions émotionnelles fortes ou déclencher des traumatismes passés. Nous vous encourageons à prendre soin de vous et des autres tout au long de ce processus et à aborder ces sujets avec soin et attention.

Voici quelques suggestions pour parcourir ce document :

- Cherchez du soutien : Adressez-vous à une personne de confiance ou à un professionnel qui pourra vous aider à traiter le sujet.
- Faites des pauses : Faites une pause et éloignez-vous de l'outil ou de l'activité si vous vous sentez dépassé.
- Utilisez les ressources disponibles : Si vous avez besoin d'une aide immédiate, nous vous proposons des liens vers des ressources et des outils en ligne (voir ci-dessous).

En outre, si vous êtes chargé de l'animation de ce travail, il est recommandé de faire appel à spécialistes en approches tenant compte des traumatismes ou à un professionnel de la santé mentale pendant les activités qui abordent des sujets sensibles ou susceptibles de déclencher des réactions, en particulier ceux qui sont liés à la violence fondée sur le genre

Ressources de support

- Programmes d'aide aux employés (PAE) : Si votre organisme propose un PAE, pensez à l'utiliser pour obtenir un soutien supplémentaire.
- [Obtenir du soutien en matière de santé mentale - Canada.ca](https://www.canada.ca/fr/santee/santee-mentale/ressources/obtenir-du-soutien-en-matiere-de-sante-mentale.html)

- **Ressources Autochtones**

- [Agences de services à l'enfance et à la famille des Premières Nations | First Nations Child & Family Caring Society](#)
- [NCTR - National Centre for Truth and Reconciliation](#)

- **Ressources sur l'engagement tenant compte des traumatismes :**

- [Guide du groupe Voix des patients à l'AMC : Approche axée sur les traumatismes et ressources](#)
- [Approches tenant compte des traumatismes et de la violence – politiques et pratiques - Canada.ca](#)

Guide national des ressources

1. Connaissances de base en ACS Plus

Aperçu des outils

Les cours et les ressources de cette section sont conçus pour vous aider à introduire et à renforcer votre compréhension de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) et de l'intersectionnalité, et à appliquer ces concepts dans le secteur d'aide aux nouveaux arrivants. L'ACS Plus vous aide à examiner comment divers facteurs tels que le sexe, la race, l'âge et le handicap s'entrecroisent pour façonner les expériences des personnes. En interne, la direction peut utiliser ces informations pour orienter la trajectoire et les priorités de l'organisme, en veillant à ce que les politiques et la culture du lieu de travail soutiennent l'équité pour tous les membres du personnel. En externe, les organismes peuvent appliquer une optique d'équité à leurs politiques, programmes et services pour s'assurer que les nouveaux arrivants, avec leurs identités diverses et croisées, sont traités de manière juste et équitable.

- ACS Plus : l'auto-apprentissage et les activités de groupe pour une programmation inclusive
- ACS Plus 101 : Ressource pour les fournisseurs de services aux immigrants et aux réfugiés
- Atelier sur l'ACS Plus et les cadres d'équité
- Cadres analytiques pour bâtir l'équité : Une ressource éducative pour le secteur d'aide aux immigrants et aux réfugiés
- Cours en ACS Plus de SEASONOVA
 - Cours #1 : Introduction à l'Analyse Comparative entre les Sexes (ACS) Plus
 - Cours #2 : Renforcement des Capacités Organisationnelles à Travers une Perspective ACS Plus
- Fiches de conseils x4
 - Fiche-conseil pour élaborer des stratégies de mobilisation des autochtones et pour travailler avec les survivants
 - Fiche-conseil pour travailler avec les nouveaux arrivants atteints de la maladie d'Alzheimer
 - Fiche-conseil pour travailler avec des nouveaux arrivants aveugles ou malvoyants
 - Fiche-conseil pour travailler avec les nouveaux arrivants sourds ou malentendants
- Maîtrise de l'ACS Plus : Faire progresser l'équité dans les services d'immigration francophone

- « Nous n'avons plus besoin du féminisme, n'est-ce pas ? » Activité interactive ACS Plus
- Vidéo « demande à un gardien du savoir »

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

Aperçu des outils

Cette section propose à la haute direction des modèles et des ressources pour aider à évaluer stratégiquement les structures internes, les politiques et la diversité du personnel de leur organisme. Ces outils sont conçus pour aider les dirigeants à identifier les lacunes et les opportunités, en les dotant des connaissances et des stratégies nécessaires pour favoriser un lieu de travail plus équitable et plus inclusif. La section est divisée en deux volets principaux : l'un est axé sur l'évaluation de l'état de préparation interne à la mise en œuvre d'initiatives en équité sur le lieu de travail, et l'autre sur l'élaboration de pratiques de collecte équitable de données, garantissant que la prise de décision s'appuie sur des informations exactes et représentatives. Ensemble, ces ressources guideront l'organisme tout au long de son parcours en ACS Plus, garantissant un accès plus équitable aux opportunités, aux programmes et aux services.

i. Préparation interne à l'ACS Plus

- Enquête sur la diversité et l'inclusion du personnel
- Études de cas en action : Renforcer les programmes et les politiques avec l'ACS Plus et l'intersectionnalité
- Évaluation organisationnelle de la lutte contre le racisme et l'oppression d'OCASI
- Matrices sur la diversité des conseils d'administration du secteur de l'établissement
- Modèle d'enquête sur l'état de préparation et les capacités du personnel dans le cadre en ACS Plus
- Outil ACS Plus d'évaluation de politiques
- Outil ACS Plus d'évaluation de programmes

ii. Collecte et gestion équitables des données

- Atelier sur la narration des données
- Guide de gestion des données fondée sur l'équité

1. Connaissances fondamentales en ACS Plus

ACS Plus : l'Auto-apprentissage et les activités de groupe pour une programmation inclusive

Public : Directeur général, cadres supérieurs et moyens, membres du conseil d'administration et travailleurs de première ligne

Durée de la formation : Environ 3 heures

Cet outil est conçu pour améliorer la compréhension de l'intersectionnalité et la manière dont elle peut être appliquée pour aider les groupes présentant des vulnérabilités particulières. Il permet au personnel de l'organisme à appliquer plus efficacement les principes de l'ACS Plus par le biais d'activités individuelles ou en petits groupes qui favorisent l'apprentissage pratique. Ce document invite les lecteurs à regarder une série de clips vidéo, suivis de questions de réflexion pour les aider à s'engager de manière significative dans le sujet et à approfondir leur compréhension.

Ces activités permettent de mieux comprendre l'intersectionnalité et son application pratique pour favoriser l'inclusion.

ACS Plus 101 : Ressource pour les fournisseurs de services aux immigrants et aux réfugiés

Public : Directeur général, cadres supérieurs, membres du conseil d'administration.

Durée de la formation : Environ 20 à 30 minutes.

Cet outil présente le concept de l'analyse comparative entre les sexes plus en décrivant ses principaux éléments. Il met en lumière l'application de l'ACS Plus dans l'élaboration de programmes, tel que l'utilisation d'approches ciblées ou flexibles pour la fourniture de services. Enfin, il donne des exemples de choses à faire et à ne pas faire pour intégrer l'ACS Plus au niveau de l'organisme.

Atelier sur l'ACS Plus et les cadres d'équité

Public : Le contenu de cet atelier s'adresse au personnel de tous les niveaux.

Durée de l'atelier : 1 à 1,5 heure, en fonction de la familiarité avec les sujets abordés et du temps réservé à la discussion.

Cet atelier est conçu pour améliorer la compréhension de la relation entre l'ACS Plus et les cadres d'équité, en utilisant l'IDEA (Inclusion, Diversité, Équité et Accessibilité) comme exemple de base. Il fournit une approche conceptuelle de l'ACS Plus et de l'IDEA et présente un modèle démontrant leur nature complémentaire. Un exemple d'étude de cas montre comment ces cadres fonctionnent ensemble pour favoriser des solutions équitables en matière de programmes et de politiques, puis invite les participants à appliquer le modèle des cadres complémentaires à leur propre travail.

Cet atelier utilise l'IDEA comme exemple de cadre d'équité. L'ACS Plus interagit de manière similaire avec d'autres cadres, tels que l'ARAO (antiracisme et anti oppression), le Liberatory Design (conception libératoire) et les approches décoloniales.

Cadres analytiques pour bâtir l'équité : Une ressource éducative pour le secteur d'aide aux immigrants et aux réfugiés

Audience : Directeur général, cadres supérieurs et moyens, travailleurs de première ligne
Durée de la formation : 4 heures, y compris le temps nécessaire pour répondre aux questions de réflexion.

Cette ressource éducative fournit des informations et des éléments importants pour comparer différents cadres analytiques et théories pour bâtir et promouvoir l'accessibilité, l'équité, la diversité, l'inclusion et la lutte contre le racisme. Elle aide les organismes à évaluer et à renforcer leur capacité à élaborer des politiques, des programmes, des procédures et des pratiques équitables dans le secteur d'aide aux immigrants et aux réfugiés.

Les cadres analytiques et les théories explorés dans cette ressource ne sont pas exhaustifs.

Cours SEASONOVA en ACS Plus

Cours n°1 : Introduction à l'Analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus

Cours n°2 : Renforcement des capacités organisationnelles à travers une perspective ACS Plus

Public : Travailleurs de première ligne, cadres moyens et supérieurs, et directeurs de conseils d'administration d'agences d'aide aux nouveaux arrivants.

Durée de la formation : Environ 2 heures chacun, y compris les feuilles de travail et les questionnaires.

Le cours n° 1 est un cours d'introduction qui donne un aperçu général de ce qu'est l'ACS Plus dans le contexte de la prestation de services et de l'aide aux nouveaux arrivants, aux immigrants et aux réfugiés au Canada.

Le cours n°2 explore les atouts de la mise en œuvre de l'ACS Plus dans les politiques, les procédures et les pratiques organisationnelles, tant pour le lieu de travail que pour ses clients.

Ces cours ont été développés en partenariat avec SEASONOVA, un organisme social gérée par des PANDC (personnes noires, autochtones et de couleur), des femmes et des immigrants, qui offre des services de conseil en matière de facilitation, de formation des adultes, de planification stratégique et d'analyse de l'intersectionnalité.

**Veuillez noter que ce cours sera proposé par l'AAISA au moins une fois par an et pourrait être disponible à d'autres moments s'il y a assez d'intérêt. Les questions concernant l'inscription par l'intermédiaire de l'AAISA peuvent être envoyées à pd@aaisa.ca.*

Quatre fiches-conseils

De nombreux organismes fournisseurs de services peinent à trouver les ressources nécessaires pour aider correctement les nouveaux arrivants aux identités entrecroisées. Ces difficultés sont aggravées par le fait que les nouveaux arrivants peuvent avoir une conception du handicap ou de l'autochtonie différente de celle qui prévaut au Canada. Les nouveaux arrivants peuvent ne pas savoir que des programmes et des services financés par le gouvernement sont disponibles au Canada.

Fiche-conseil pour élaborer des stratégies de mobilisation des autochtones et pour travailler avec les survivants

Public : Cet outil s'adresse aux travailleurs de première ligne et aux bénévoles.

Durée : 5 à 10 minutes pour lire la fiche de conseils.

Cette fiche de conseils contient des informations de base sur la manière de respecter les protocoles culturels, de soutenir les aînés, les gardiens du savoir et les survivants, et de favoriser le bien-être mental lors de l'élaboration d'une stratégie d'engagement et/ou de sensibilisation autochtone.

Fiche-conseil pour travailler avec les nouveaux arrivants atteints de la maladie d'Alzheimer

Public : Travailleurs de première ligne et bénévoles.

Durée : 10-15 minutes pour lire la fiche de conseils : 10-15 minutes pour lire la fiche de conseils.

Créé en partenariat avec la Société Alzheimer de la Saskatchewan

Cette fiche de conseils contient des informations de base sur la maladie d'Alzheimer ainsi que sur d'autres formes de démence et décrit l'impact qu'elles peuvent avoir sur les clients nouveaux arrivants. La fiche comprend également une liste de bonnes pratiques et de recommandations à utiliser dans le cadre du travail avec des clients atteints de démence.

Fiche-conseil pour travailler avec les nouveaux arrivants aveugles ou malvoyants

Public : Travailleurs de première ligne et bénévoles.

Durée : 5-10 minutes pour lire la fiche de conseils : 5 à 10 minutes pour lire la fiche de conseils.

Créé en partenariat avec INCA et Réhabilitation de la perte de vision Canada

Cette fiche-conseil présente une liste de pratiques exemplaires ainsi que des ressources et des liens pour aider les travailleurs de l'établissement à aider les clients aveugles ou malvoyants.

Fiche-conseil pour travailler avec les nouveaux arrivants sourds ou malentendants

Public concerné : Travailleurs de première ligne et bénévoles.

Durée : 10 à 15 minutes pour lire la fiche de conseils : 10-15 minutes pour lire la fiche de conseils.

Créé en partenariat avec les Saskatchewan Deaf and Hard of Hearing Services.

Cette fiche de conseils contient une liste de meilleures pratiques ainsi que des ressources et des liens pour aider les travailleurs de l'établissement à aider les clients sourds et malentendants ainsi que leurs familles.

Maîtrise de l'ACS Plus : Faire progresser l'équité dans les services d'immigration francophone

Public cible : Directeurs généraux, gestionnaires, travailleurs de première ligne, bénévoles et décideurs politiques dans les services d'immigration francophones.

Durée de la formation : 15 heures

Ce programme de formation en ligne complet et à plusieurs niveaux permet aux professionnels d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à la mise en œuvre efficace de l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) dans les services d'immigration et d'établissement francophones. Hébergé sur la plateforme LMS de la FCFA, Le Labo, il se compose de trois cours interconnectés :

- "Démystifier l'ACS Plus : Fondements pour des services d'établissement inclusifs » (Débutant)
- "ACS Plus : De la théorie à la pratique » (Intermédiaire)
- « Opérationnaliser l'ACS Plus dans les services d'immigration francophones » (Intermédiaire)

Le programme couvre les concepts fondamentaux, les défis de la mise en œuvre et les applications pratiques par le biais d'exercices interactifs, de scénarios du monde réel et d'études de cas. À l'issue de la formation, les participants comprendront les principes de l'ACS Plus, reconnaîtront leurs préjugés personnels, appliqueront l'ACS Plus dans leur travail quotidien et développeront des stratégies de changement organisationnel.

Note : Des avertissements sur le contenu sont inclus pour les sujets sensibles liés au genre, à la sexualité et à la discrimination systémique. Ce cours ne sera proposé qu'en français.

« Nous n'avons plus tellement besoin du féminisme, non ? » - Activité interactive ACS Plus

Public : Directeurs généraux, cadres, travailleurs de première ligne et bénévoles. Le cas échéant, les OFS peuvent choisir de mener l'activité avec les clients.

Durée de l'activité : L'assemblage du matériel prend 30 à 40 minutes. L'activité elle-même prend entre 60 et 75 minutes.

Cet outil nécessite un animateur.

Il s'agit d'un jeu de rôle interactif qui peut englober jusqu'à 20 participants.

L'outil est conçu pour les travailleurs sociaux qui souhaitent approfondir leur compréhension de l'ACS Plus, de l'intersectionnalité et du féminisme. Les participants exploreront la différence entre « égalité » et « équité » à travers les expériences des femmes sur le marché du travail du 21^e siècle, y compris les nouvelles arrivantes au Canada. Les participants découvriront comment des points d'identité qui s'entrecroisent façonnent la compréhension du monde d'une personne. L'activité est suivie de questions de discussion et d'une session de débriefing.

Avertissement sur le contenu: Cette activité présente des statistiques et des scénarios réels sur les agressions et les violences sexuelles basées sur le genre qui peuvent déclencher des réactions chez certains. Il est recommandé qu'un conseiller ou une autre ressource en santé mentale soit à la disposition des participants pendant et après l'activité.

Le gouvernement du Canada offre une assistance gratuite 24 heures sur 24 aux personnes touchées par la question des femmes, des filles et des personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées. Ce service est accessible en appelant le 1-844-413-6649.

Vidéo « Demande à un gardien du savoir »

Public : Directeur général, cadres supérieurs et moyens, travailleurs de première ligne et bénévoles. Dans certaines situations, le personnel des organismes fournisseurs de services (OFS) peut montrer la vidéo aux clients.

Durée : 11 minutes (13 minutes pour la version en langue des signes américaine)

Ces dernières années, IRCC a donné la priorité au travail sur la vérité et la réconciliation, en particulier en ce qui concerne l'appel à l'action n° 93. La vérité et la réconciliation sont des éléments fondamentaux de l'action en faveur de l'équité au Canada.

Pour refléter l'importance des perspectives autochtones dans le travail de lutte contre l'oppression, trois gardiens du savoir ont été interviewés et on leur a demandé comment les nouveaux arrivants et les peuples autochtones pourraient établir des relations les uns avec les autres. Les gardiens du savoir ont expliqué comment les nouveaux arrivants peuvent mieux connaître les peuples autochtones, ce que devrait contenir une politique de lutte contre le racisme et comment les nouveaux arrivants et les peuples autochtones peuvent travailler ensemble pour lutter contre la discrimination. Les gardiens du savoir présentés dans cette vidéo ont des liens ancestraux avec la Saskatchewan et l'Ontario, mais les concepts explorés sont applicables à l'ensemble du Canada.

Les caractéristiques d'accessibilité de cette vidéo comprennent des sous-titres en anglais, des sous-titres en français et une version en langue des signes américaine.

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

Les cours et les ressources de cette section sont conçus pour vous aider à présenter l'ACS Plus et l'intersectionnalité et à renforcer votre compréhension de ces concepts et à les appliquer dans le secteur d'aide aux nouveaux arrivants. L'ACS Plus vous aide à réfléchir à la manière dont divers facteurs tels que le sexe, la race, l'âge et le handicap s'entrecroisent pour façonner les expériences des personnes. En interne, la direction peut utiliser ces informations pour guider l'orientation et les priorités de l'organisme, en veillant à ce que les politiques et la culture du lieu de travail soutiennent l'équité pour tout le personnel. En externe, les organismes peuvent appliquer une approche d'équité à leurs politiques, programmes et services afin de s'assurer que les nouveaux arrivants, avec leurs identités diverses et croisées, soient traités de manière juste et équitable.

i. Préparation interne à l'ACS Plus

Enquête sur l'inclusion et la diversité du personnel

Public : Directeur général, cadres supérieurs et moyens, membres du conseil d'administration

Durée de l'enquête : Conception et planification de l'enquête : jusqu'à 4 semaines, remplissage de l'enquête : environ 30 minutes maximum.

L'enquête sur la diversité et l'inclusion du personnel est un outil en trois parties, conçu pour aider les organismes à évaluer et à améliorer la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance au sein de leur personnel. L'outil se compose de trois documents distincts :

- **Lignes directrices de l'enquête:** Ce document fournit un cadre permettant aux organismes d'évaluer leurs pratiques en matière de diversité. Il décrit l'évaluation des identités intersectionnelles, l'examen de la représentativité du personnel et des dirigeants, et l'alignement des politiques avec la diversité du personnel. Il comprend également des conseils sur le lancement de l'enquête, la promotion de la participation du personnel et l'offre d'un soutien en matière de santé mentale, le cas échéant.
- **Exemple d'enquête:** Cette enquête personnalisable est conçue pour donner un aperçu complet de la diversité du personnel. Elle aide les organismes à identifier les lacunes en matière de représentation, d'inclusivité et d'obstacles potentiels, tout en servant d'outil pour suivre les progrès au fil du temps.
- **Document sur le traitement des données du personnel:** Ce document fournit des instructions pour le traitement des données d'enquête confidentielles, en veillant à ce qu'elles soient utilisées de manière responsable pour orienter les efforts en matière de politique et de recrutement et améliorer les pratiques de l'organisme.

Ces trois composantes sont interconnectées et conçues pour soutenir les efforts fournis par l'organisme pour favoriser un environnement de travail plus inclusif.

Études de cas en action : Renforcer les programmes et les politiques avec l'ACS Plus et l'intersectionnalité

Public : Directeur général, cadres supérieurs et moyens, membres du conseil d'administration

Durée de l'atelier : Environ 1 heure

Cette ressource présente des études de cas réels de travailleurs d'établissement qui ont utilisé l'ACS Plus pour relever les défis ou combler les lacunes de leurs programmes et de leurs politiques. En appliquant l'ACS Plus, ils ont trouvé des solutions qui ont rendu leurs services plus inclusifs et équitables, répondant ainsi aux divers besoins des clients.

Après avoir examiné ces scénarios, les lecteurs disposent d'un modèle pour réfléchir aux défis rencontrés dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes, ainsi que dans les politiques organisationnelles. L'accent est mis sur l'amélioration de l'utilisation de l'ACS Plus au sein de leurs organismes.

La ressource est conçue pour des discussions en petits groupes, suscitant un dialogue sur les structures organisationnelles et sur la manière dont l'ACS Plus peut améliorer l'efficacité et l'inclusivité des programmes.

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

Public : Tous niveaux d'implication dans l'organisme : Personnel, direction, membres du conseil d'administration et bénévoles.

Durée de l'atelier : Environ 2 heures, avec possibilité de discussion.

Cet outil est conçu pour évaluer l'application actuelle des principes et des pratiques de lutte contre le racisme et l'oppression dans les organismes d'aide aux immigrants et aux réfugiés dans trois domaines : (1) la responsabilité organisationnelle, (2) la mise en œuvre et l'application, et (3) les principes et la culture. Elle constitue un point de départ pour l'identification des forces, des faiblesses et des lacunes dans les trois domaines clés. Une fois l'évaluation terminée, les utilisateurs doivent réfléchir à la manière dont les informations recueillies serviront de base à d'autres actions stratégiques visant à créer et à soutenir un changement et un développement organisationnels antiracistes et anti-oppressifs.

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

Public : Directeur général, membres du conseil d'administration

Durée de l'enquête : Environ 30 à 60 minutes pour répondre à l'enquête ; 60 à 90 minutes pour remplir la matrice ; 60 à 90 minutes pour réfléchir aux résultats.

Cet outil donne un bref aperçu de l'importance de la diversité du conseil d'administration et de l'engagement des dirigeants en faveur de l'équité. Il propose une enquête sur la diversité des conseils d'administration axée sur le secteur de l'établissement et un modèle de matrice que les organismes peuvent adapter à leur contexte pour évaluer la représentation au sein des conseils d'administration. Les données sont d'abord collectées de manière anonyme auprès de tous les membres du conseil d'administration par le biais de l'enquête sur la diversité, puis agrégées et saisies dans la matrice de diversité du conseil d'administration. Une fois la matrice complétée, le président du conseil d'administration et les autres membres du conseil peuvent réfléchir à la représentativité de leur conseil - toutes catégories confondues - et s'en servir comme point de départ pour combler les lacunes démographiques, de compétences ou d'expérience qui ont pu être identifiées à mesure que l'on avance dans le processus.

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

Public : Directeur général et cadres supérieurs (à administrer), travailleurs de première ligne (à compléter)

Durée de l'enquête : Environ 15 à 20 minutes

Cet outil donne un bref aperçu de l'importance d'établir une compréhension de base de l'état de préparation et de la capacité du personnel à mettre en œuvre l'ACS Plus dans son travail. Il comprend un modèle d'enquête sur l'état de préparation et les capacités du personnel en matière d'ACS Plus que les organismes peuvent utiliser pour comprendre où elles en sont en termes de connaissances, de compétences et de ressources, ce qui peut les aider à planifier l'intégration ou le renforcement de leurs capacités en matière d'ACS Plus dans le futur. Cette enquête peut également être réadministrée au fil du temps pour suivre les progrès réalisés.

Outil d'évaluation ACS plus de politiques

Public : Directeur général, cadres supérieurs et moyens, membres du conseil d'administration

Durée de la formation : Environ 1 à 2 heures

Cet outil aide les organismes à intégrer une perspective ACS Plus dans leurs politiques et initiatives en évaluant si le genre et les facteurs identitaires entrecroisés sont pris en compte de manière adéquate. Il fournit un processus structuré pour identifier les points forts et les domaines à améliorer.

Adapté des lignes directrices du ministère canadien des femmes et de l'égalité des sexes pour le secteur des services aux immigrants et aux réfugiés, cet outil permet de procéder à un examen complet des politiques nouvelles et existantes. Il guide les utilisateurs dans des domaines clés tels que la pertinence et la conception, l'exécution et la mise en œuvre, et l'efficacité. Les organismes peuvent utiliser cet outil pour compléter les sections sur les détails des politiques, examiner les résumés et suggérer des stratégies d'atténuation, afin d'améliorer l'inclusivité et l'équité dans leurs politiques.

Outil d'évaluation ACS plus des programmes

Public : Directeur général, cadres supérieurs et moyens, personnel de programmation et de première ligne

Durée de l'atelier : Environ 1 à 2 heures

Cet outil aide les organismes à évaluer leurs programmes, ateliers ou services en utilisant l'approche ACS Plus. Il identifie les lacunes dans la manière dont les facteurs identitaires entrecroisés sont pris en compte dans les initiatives organisationnelles. L'outil comprend des questions d'évaluation spécifiques adaptées tirées de la formation ACS Plus du ministère canadien des Femmes et de l'Égalité des genres et conçues pour le secteur d'aide aux immigrants et aux réfugiés.

Cet outil aidera les organismes à améliorer la façon dont les principes de l'ACS Plus sont appliqués lors de la conception et de la mise en œuvre des programmes, en garantissant l'inclusivité et en identifiant les domaines à améliorer. Pour utiliser l'outil, les organismes doivent remplir des sections couvrant des domaines clés tels que les détails du programme, la pertinence, la conception, la mise en œuvre, l'efficacité et un résumé de l'examen général.

ii. Collecte et gestion équitables des données

Atelier sur la narration de données

Public : Directeur général, cadres supérieurs et moyens, travailleurs de première ligne

Durée de l'atelier : 1 à 1,5 heure

Les récits de données sont un outil d'encadrement utile pour conceptualiser les façons dont une agence utilise les données. Cet atelier est conçu pour améliorer la compréhension du rôle que jouent les données dans l'ACS Plus et le travail sur l'équité par le biais de récits de données. Il vise à renforcer les connaissances et la confiance dans l'utilisation des données à des fins d'équité, tout en incorporant les principes clés de l'équité dans les données. Il commence par une vue d'ensemble de l'importance des données, des concepts de l'ACS Plus et de l'équité des données, et de leur rôle dans la conduite d'un travail axé sur l'équité. En se basant sur un exemple d'étude de cas pour la construction d'un récit de données, il permet aux participants d'explorer les récits de données dans leur travail.

Guide de la gestion des données basée sur l'équité

Public : Directeur général, cadres supérieurs et moyens.

Durée : L'évaluation des pratiques en matière de données et l'élaboration d'une stratégie de gestion des données à l'aide des différentes sections du guide peuvent prendre de deux à six mois. Ce délai varie considérablement en fonction des structures et des ressources internes.

Ce guide présente aux agences les fondements de la gestion et de l'équité des données à travers des termes clés, l'ACS Plus et les principes clés de l'équité des données. Il explore les cinq phases de l'élaboration d'une stratégie globale de gestion des données, à savoir : l'identification des besoins en données, l'évaluation des pratiques actuelles, la conception d'une stratégie, la mise en œuvre de la stratégie, les suivis et évaluation continus.

Chaque section comprend un texte explicatif, des fiches de travail et des études de cas concrètes pour les grands et les petits organismes. Le guide se termine par un modèle permettant de produire un projet complet de stratégie de gestion des données. Les annexes fournissent des explications détaillées sur six pratiques fondamentales en matière de données : normes, collecte, qualité, conservation, analyse et utilisation, suivi et évaluation, ainsi que des feuilles de travail pour l'évaluation de chaque pratique.



Connaissances fondamentales en ACS Plus



ACS PLUS : L'AUTOAPPRENTISSAGE ET LES ACTIVITÉS DE GROUPE POUR UNE PROGRAMMATION INCLUSIVE



Funded by:

Financé par :



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada



TABLE DES MATIÈRES

But.....	4
Activité de réflexion sur l'intersectionnalité.....	5
Appliquer une activité à lentille ACS Plus	8

BUT

Cet outil vise à améliorer la compréhension de l'intersectionnalité et la façon d'appliquer l'intersectionnalité afin de soutenir les groupes à vulnérabilités uniques. Ces activités permettent une meilleure mise en œuvre des principes de l'ACS Plus au sein du personnel de l'organisme, favorisant une appréhension plus profonde et plus pratique par le biais d'un engagement individuel ou en petites équipes.

DEUX DES ACTIVITÉS QUI SOUTIENNENT VOTRE APPRENTISSAGE SONT LES SUIVANTES :

1

L'activité de réflexion en intersectionnalité implique de regarder la vidéo de Kimberlé Crenshaw intitulée « **The Urgency of Intersectionality** ». Ceci incite les lecteurs à prendre en considération les obstacles systémiques touchant les populations de nouveaux arrivants et d'immigrants. Cette vidéo sera suivie de questions de réflexion.

2

Appliquer une activité de perspective **ACS Plus** requiert de regarder une vidéo présentant l'histoire d'un client et de réfléchir sur des stratégies pour fournir des services inclusifs et de qualité.



ACTIVITÉ DE RÉFLEXION SUR L'INTERSECTIONNALITÉ

Temps total estimé : 45 minutes

ACTIVITÉ DE RÉFLEXION SUR L'INTERSECTIONNALITÉ

Exercice de réflexion sur l'intersectionnalité

➤ **REGARDEZ LA VIDÉO
« THE URGENCY OF
INTERSECTIONALITY ».**

Veillez noter : que la vidéo dure environ 19 minutes et présente l'option de la regarder avec des sous titres en français.



Kimberlé Crenshaw,
Militante Américaine des Droits Civiques

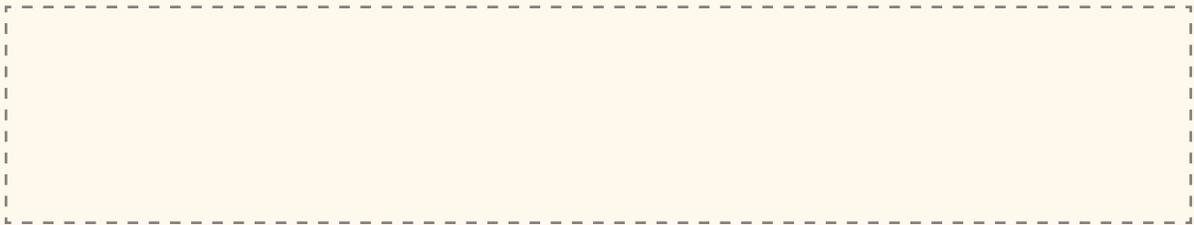
➤ **APRÈS AVOIR REGARDÉ LA VIDÉO, PRENEZ UN MOMENT
POUR RÉFLÉCHIR AUX QUESTIONS SUIVANTES :**

Quelles sont les similitudes entre le contexte canadien et le contexte américain abordé par Crenshaw ?

Quels autres groupes de personnes au Canada ont subi la marginalisation dont Crenshaw a parlé ?



Quelles idées ou expériences citées dans la vidéo pourriez-vous appliquer pour la population immigrante/nouvellement arrivée que vous aidez ?

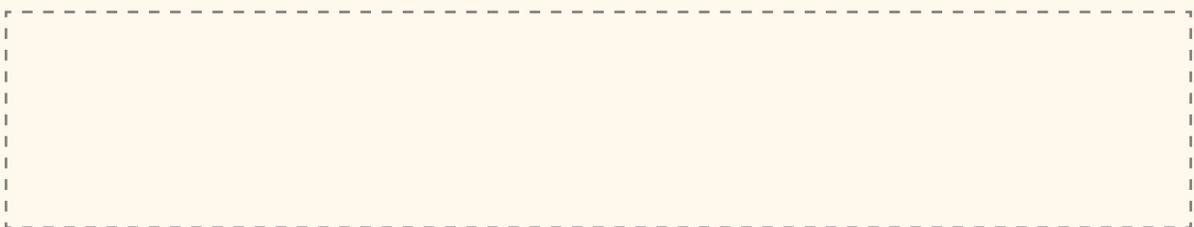


Dans votre rôle au sein de votre organisme, comment prenez vous en considération les effets des obstacles systémiques lorsque vous planifiez et mettez en œuvre vos programmes ou services ?

Un obstacle systémique indique une structure, une politique, une pratique ou une situation qui, soit intentionnellement ou par accident, désavantage certains groupes de personnes à cause de certains facteurs de leur identité. Par exemple, les nouveaux arrivants peuvent ne pas trouver un logement abordable à cause d'obstacles systémiques tels que la discrimination, les difficultés du langage, ou un manque d'historique de crédit canadien ou de références.



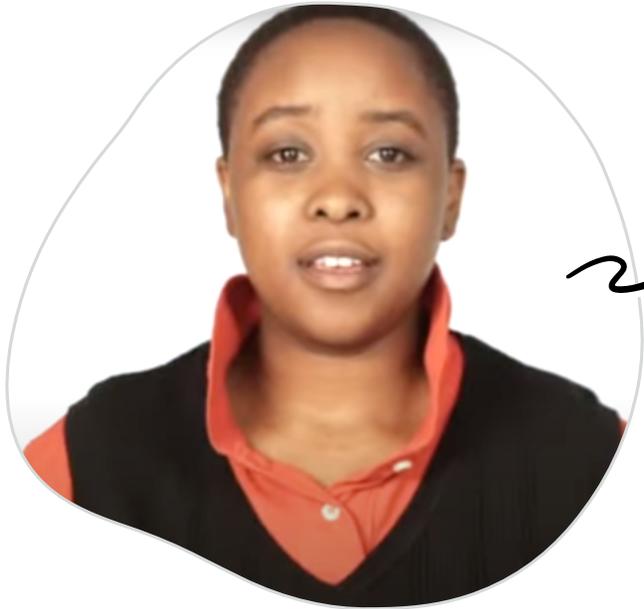
Pouvez-vous identifier les barrières systémiques qui pourraient affecter l'accès aux programmes que vous proposez ? (Par exemple, y a-t-il certains groupes de personnes qui semblent moins susceptibles d'utiliser vos services ?



APPLIQUER UNE ACTIVITÉ À LENTILLE ACS PLUS

Temps total estimé : 30 minutes

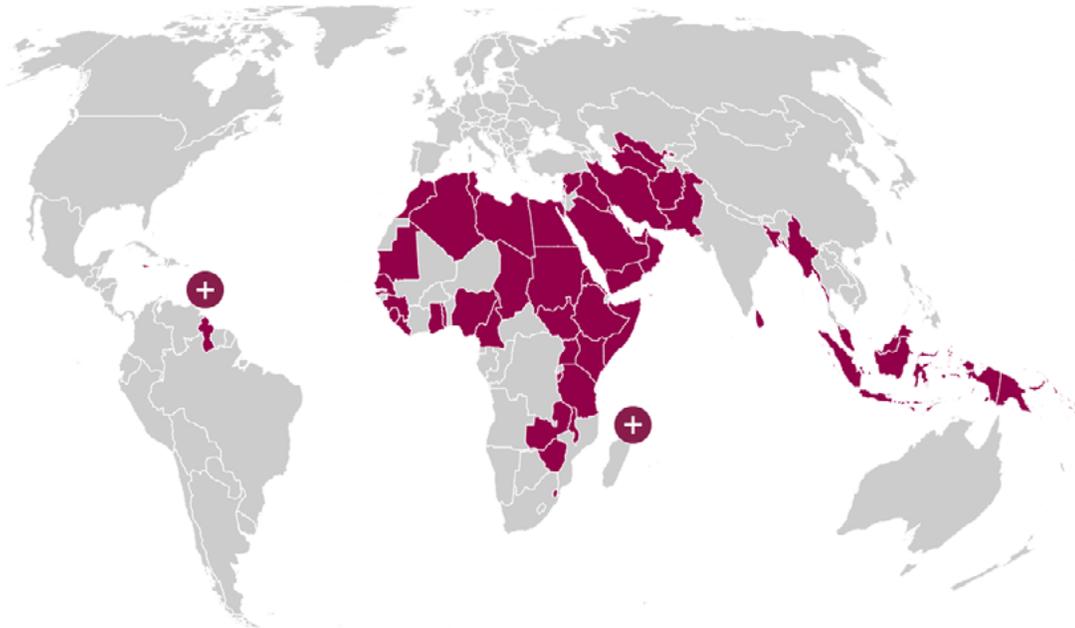
APPLYING A GBA PLUS LENS ACTIVITY



VEUILLEZ REGARDER CETTE VIDÉO D'UNE MINUTE CRÉÉE VIA L'INITIATIVE THE POSITIVE SPACES INITIATIVE.



VEUILLEZ PARCOURIR CETTE CARTE INTERACTIVE HUMAN DIGNITY TRUST.

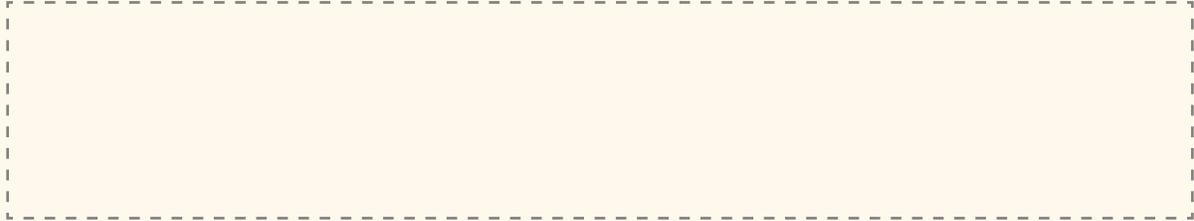


EN APPLICANT VOS CONNAISSANCES ACTUELLES DE L'ACS PLUS, VEUILLEZ RÉFLÉCHIR AUX QUESTIONS SUIVANTES APRÈS AVOIR REGARDÉ LA VIDÉO ET EXPLORÉ LA CARTE INTERACTIVE :

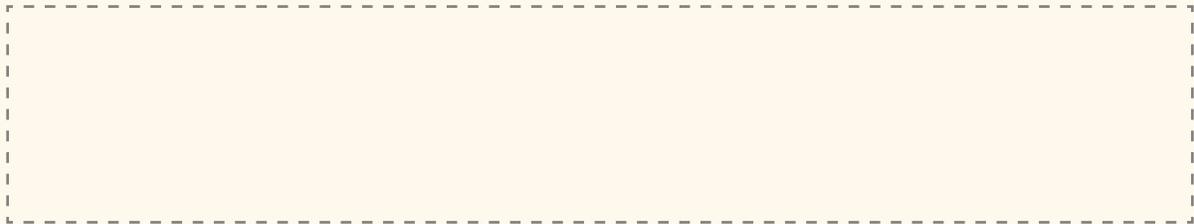
Questions pour l'exercice de réflexion

Quelles stratégies pouvez-vous utiliser pour vous assurer que vous fournissez des services de haute qualité, sûrs et accessibles sans laisser les préjugés personnels interférer avec le service que vous offrez ?

Pensez aux clients que vous avez reçu de certaines parties du monde où ils ne peuvent exprimer leur identité sexuelle ou leur sexualité.

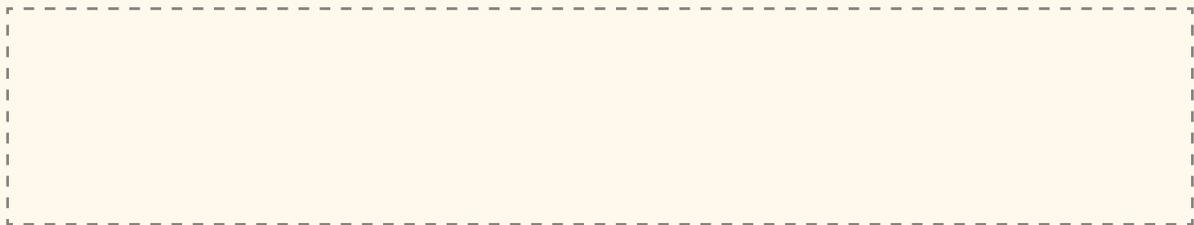


Comment les clients peuvent ils se sentir en sécurité et accueillis dans leur nouveau pays ?

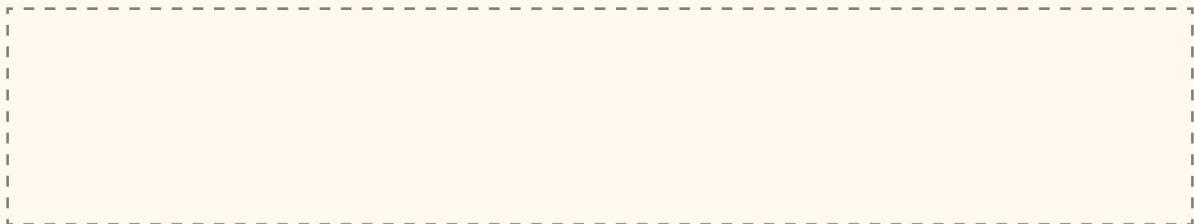


Quels autres secteurs intersectionnels pourraient être pris en considération dans la conception d'un programme ou une intervention pour Chris ?

Pensez aux ressources auxquelles Chris (de la vidéo) a ou n'a pas accès.



Quelle formation pourrait être utile pour garantir que les fournisseurs de service sont conscients et réactifs aux besoins de diverses personnes ?









ACS Plus 101 : Ressource pour les fournisseurs de services aux immigrants et aux réfugiés

Cette ressource propose un bref aperçu de l'ACS Plus et de son utilisation pour la conception de programmes et de services dans les organismes communautaires dans le secteur d'aide aux immigrants et réfugiés.

Qu'est-ce que l'ACS Plus ?

L'analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus est « **est un outil analytique servant à l'élaboration de politiques, de programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs** » développé par le gouvernement du Canada en 1995.

L'ACS plus avait été développé au départ pour évaluer l'impact différentiel des politiques et programmes sur les femmes et les filles. Toutefois, en 2011, le « **plus** » a été ajouté en reconnaissance d'autres facteurs identitaires divers, tels que **l'âge, l'ethnicité, l'orientation sexuelle, le handicap, l'éducation, le statut économique, la religion, la race, la langue, l'autochtonie et la géographie**, qui se recoupent également avec le sexe et le genre pour renforcer les inégalités.

De nombreux organisme du secteur de l'aide aux immigrants et aux réfugiés utilisent déjà un grand nombre de pratiques et de cadres de renforcement de l'équité issus de perspectives et de communautés noires, autochtones, féministes intersectionnelles, queer, handicapées et d'autres communautés en quête d'équité (méritant l'équité). **En tant qu'outil analytique, l'ACS Plus présente des similitudes avec d'autres cadres et pratiques conçus pour remettre en question et supprimer les obstacles**

systemiques, mais chaque cadre a sa propre histoire, ses propres objectifs et ses propres priorités.

Par exemple, OCASI s'est engagé à lutter contre le racisme et l'oppression (ARAO) et utilise un cadre ARAO intersectionnel dans lequel la race ou la racialisation sont le point de départ de l'analyse. En comparaison, l'ACS Plus commence par une analyse du sexe et du genre. Les deux approches peuvent être utilisées pour évaluer les lacunes et les obstacles pour des groupes spécifiques de groupes en quête d'équité, et pour créer des programmes, des politiques et des résultats équitables pour les clients ou les individus.

Comment intégrer l'ACS Plus dans la conception des programmes et des services ?

Il est important de se rappeler que l'ACS Plus est un outil analytique qui peut être appliqué à une grande variété de scénarios, et qu'il n'existe pas de « formule » unique, étape par étape, qui conviendrait à toutes les applications. Selon Femmes et égalité des sexes Canada, l'ACS Plus est plutôt un processus adaptable qui comprend les éléments fondamentaux suivants :

- Identifier le(s) problème(s)
- Remettre en question des hypothèses
- Rassembler les faits : Recherche et consultation
- Élaborer des options et formuler des recommandations
- Suivi et évaluation

Les **éléments fondamentaux** susmentionnés **peuvent être appliqués en tandem avec d'autres approches afin de mieux s'adapter au contexte et aux objectifs de l'analyse**. Par exemple, certains organismes autochtones intègrent les valeurs, les enseignements et les connaissances autochtones dans l'application et l'utilisation de l'ACS Plus pour s'assurer qu'elle répond aux besoins et aux priorités des communautés autochtones.

Quel que soit le contexte, une approche fondée sur l'ACS Plus pour l'élaboration de programmes exige de montrer **(1) qui est touché par une initiative en raison de**

² Gouvernement de la Colombie britannique, Outil ACS Plus pour les autochtones: Government of British Columbia, Indigenous GBA+ toolkit: <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/governments/indigenous-people/minister-s-advisory-council-on-indigenous-women-maciw/gender-bases-analysis>

multiples caractéristiques et facteurs qui se recourent ; (2) *pourquoi* l'initiative répond aux divers besoins des personnes les plus touchées ; (3) *comment* atténuer les obstacles qui empêchent d'accéder à l'initiative ou d'en tirer profit.³ Cette analyse peut illustrer la nécessité d'élaborer des programmes ciblés ou flexibles.⁴

Programmes ciblés : une analyse ACS Plus peut révéler le besoin de prioriser les services pour des groupes spécifiques de personnes qui font face à une marginalisation et oppression systémiques. Par exemple ; la conception de programmes en santé mentale pour les migrants transgenres racialisés, une campagne de santé reproductive ciblant les jeunes francophones.

Programmes flexibles : l'analyse ACS Plus peut révéler un besoin de créer des programmes flexibles ou universels qui peuvent répondre simultanément aux divers besoins de différents individus ou groupes. Par exemple, des services de soutien sans rendez-vous pour les parents immigrants, une campagne de sensibilisation à la lutte contre le racisme.

Quelles ont les meilleures pratiques pour mettre l'ACS Plus en œuvre

L'incorporation réussie d'une approche ACS Plus requiert des efforts permanents ! les recommandations suivantes sont basées sur le cours en ligne de Femmes et égalité des genres pour aider à une mise en œuvre réussie.⁵

3 [Qu'est-ce que l'Analyse comparative entre les sexes plus? - Canada.ca](#)

4 [Introduction à l'ACS+ - Femmes et Égalité des genres Canada](#)

5 [Introduction à l'ACS+ - Femmes et Égalité des genres Canada](#)

<p>Créer un comité ou une unité dotée d'un pouvoir de décision pour diriger, soutenir et contrôler la mise en œuvre d'un cadre ACS Plus.</p>	<p>Ne confiez pas aux ressources humaines la responsabilité de mener l'ACS Plus ! Faites le nécessaire pour créer un groupe, tel qu'une unité de politique stratégique ayant une large portée au sein de l'organisme.</p>
<p>Entreprendre une évaluation des besoins de l'organisme afin d'identifier les forces, les faiblesses, les lacunes et les opportunités liées à l'ACS Plus et à l'équité. La collecte d'informations sur les initiatives passées ou existantes, notamment en matière d'égalité des sexes, de lutte contre le racisme et l'oppression, d'accessibilité, de vérité et de réconciliation, etc. et l'examen des meilleures pratiques et des données ventilées font partie de l'évaluation globale.</p>	<p>Entreprendre une évaluation des besoins de l'organisme afin d'identifier les forces, les faiblesses, les lacunes et les opportunités liées à l'ACS Plus et à l'équité. La collecte d'informations sur les initiatives passées ou existantes, notamment en matière d'égalité des sexes, de lutte contre le racisme et l'oppression, d'accessibilité, de vérité et de réconciliation, etc. et l'examen des meilleures pratiques et des données ventilées font partie de l'évaluation globale.</p>
<p>Utilisez la formation et les outils pour développer la capacité organisationnelle en l'ACS Plus et intégrer les processus conçus pour promouvoir l'équité. Des outils simples tels que des guides, des manuels et des listes de contrôle peuvent renforcer l'application de l'ACS Plus dans l'ensemble de l'organisme.</p>	<p>Utilisez la formation et les outils pour développer la capacité organisationnelle en l'ACS Plus et intégrer les processus conçus pour promouvoir l'équité. Des outils simples tels que des guides, des manuels et des listes de contrôle peuvent renforcer l'application de l'ACS Plus dans l'ensemble de l'organisme.</p>
<p>Testez une initiative « pilote » ACS Plus ! L'identification d'une initiative existante ou à venir à utiliser comme « pilote » permet de concrétiser le processus de mise en œuvre de l'ACS Plus et de recueillir des données importantes pour référence ultérieure.</p>	<p>Ne vous attendez pas à ce que l'ACS Plus se mette en place sans ressources et soutien adéquats ! Il s'agit notamment de disposer de suffisamment de temps, de ressources financières, de formation et de soutien, de collaborer et de permettre aux gens d'apprendre de leurs erreurs.</p>
<p>Élaborer une déclaration de politique générale ou une déclaration d'intention qui exprime clairement un engagement en faveur de l'ACS Plus, de l'EDI, de l'ARAO, etc. Cette politique devrait également fournir un mandat pour la mise en place de structures, de politiques et d'activités visant à soutenir l'équité dans l'ensemble de l'organisme.</p>	<p>Ne sous-estimez pas l'importance d'une politique clairement articulée qui affirme et communique les engagements en matière d'équité, d'ACS Plus ou de lutte contre le racisme et l'oppression, etc. Cette politique doit être communiquée et accessible au personnel et aux dirigeants, ainsi qu'aux partenaires communautaires, aux bailleurs de fonds et à d'autres groupes.</p>
<p>Contrôler en permanence les progrès de l'ACS Plus - les succès comme les échecs! Recueillir des données et des informations ou produire des données désagrégées dans l'optique de l'ACS Plus.</p>	<p>Ne manquez pas de documenter vos efforts ! Il s'agit d'un savoir institutionnel important qui permettra d'établir un registre d'informations précieuses pouvant être utilisées pour les demandes de financement, l'intégration des employés, l'évolution de la culture organisationnelle, etc.</p>

Points principaux à retenir

- L'ACS Plus est un outil analytique qui peut être adapté à différents contextes ; il ne s'agit pas d'une « formule » ou d'une « recette » unique.
- Les programmes et services conçus à partir d'une analyse ACS Plus doivent :
 - **Appliquer une** approche **intersectionnelle** à tous les aspects du développement, de la prestation et de l'évaluation ;
 - Chercher à **éliminer les obstacles** et à **remettre en question les hypothèses** et les préjugés ;
 - **Utiliser des données**, y compris des données désagrégées, et/ou recueillir des **preuves et des retours** ;
 - Faire preuve de **diversité, d'équité, d'inclusion, d'accessibilité** et de **liens authentiques** avec les communautés et les clients qu'il vise à servir ;
 - S'engager dans une **consultation et/ou une sensibilisation respectueuse et significative** avec des communautés ou des individus spécifiques en quête d'équité, en particulier pour les communautés autochtones ou les personnes vivant avec un handicap ;
 - Utiliser un **langage qui tient compte des différences entre genres**.

Questions ou commentaires?

Visiter la page du programme sur le site de l'OCASI ici : [Enhancing National Sector Gender-Based Analysis Plus Capacity](#).





ACS Plus et IDEA: Cadres complémentaires en action



Reconnaissance du territoire

Nous reconnaissons que cette présentation a lieu sur l'île de la Tortue, qui est le territoire traditionnel des peuples autochtones. La terre que nous appelons aujourd'hui le Canada, d'un océan à l'autre, a été gérée par les peuples autochtones depuis des temps immémoriaux et, alors que nous sommes réunis aujourd'hui, nous exprimons notre respect et notre gratitude aux gardiens traditionnels de la terre. Ces terres sont soit soumises à l'autonomie des Premières nations en vertu d'un traité moderne, soit des territoires non cédés et non cédés, soit des territoires traditionnels dont les Premières nations, les Métis et les Inuits ont été chassés.

Cette présentation a été développée dans le cadre du projet de renforcement des capacités du secteur national en Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus)

L'objectif du projet de renforcement des capacités du secteur national en Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) est de tester une approche pour améliorer les capacités des récipiendaires financés à intégrer l'égalité des genres et l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) dans leurs organismes, en utilisant un modèle d'impact collectif, et à élaborer des guides pour le secteur de l'établissement sur la base de cette expérience

Le rôle de l'AMSSA dans le projet est de développer et de piloter des ressources pour les organismes d'aide aux nouveaux arrivants afin de renforcer leurs capacités internes en matière d'ACS Plus, en mettant l'accent sur l'équité dans la gestion des données

Nous sommes reconnaissants pour le financement apporté par:



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Un engagement fondé

Objectifs

- Améliorer la compréhension de l'ACS Plus et de sa relation avec l'équité
- Renforcer l'application avec assurance de l'ACS Plus et de l'IDEA dans le cadre du travail opérationnel
- Générer des idées à retenir pour les mettre en pratique

Agenda

1. Aperçu de l'ACS Plus et de l'IDEA
2. Introduction au modèle de cadres complémentaires
3. Étude de cas
4. Atelier: application de l'ACS Plus et l'IDEA

Principes

- Personne ne se prétend expert
- La compréhension et le développement sont nos objectifs
- Nous sommes ouverts
- Nous parlons en notre nom
- Nous respectons les expériences personnelles

Qu'est-ce que l'ACS Plus?

Un cadre d'analyse qui...

... à l'origine était uniquement axé sur le sexe. Le Plus représente tous les autres facteurs d'identité qui doivent être pris en compte.

Pour éviter un modèle additif dans lequel le sexe est toujours au premier plan il faut utiliser...

-... l'**analyse intersectionnelle** pour voir comment les facteurs identitaires tels que l'âge, le sexe, la race, l'éducation et d'autres facteurs interagissent pour affecter la manière dont les politiques, les programmes et les pratiques touchent divers groupes de personnes. Cela aide à...

-... concevoir de nouvelles politiques et/ou adapter les politiques existantes pour répondre stratégiquement aux besoins d'une clientèle diversifiée.

N'oubliez pas que l'analyse ne se fait que lorsqu'il y a des données à analyser.

- Pour procéder à une analyse intersectionnelle, des données intersectionnelles sont nécessaires.
- Cela signifie des données qui peuvent être **désagrégées** en les séparant et en les réorganisant en fonction de facteurs identitaires.



Exemple de cadre d'équité: IDEA



IDEA (Inclusion, Diversité, Équité, et Accessibilité) est un ensemble de principes qui guident l'élaboration et la mise en œuvre de programmes, de politiques et de pratiques afin de garantir qu'ils sont inclusifs, accueillants, équitables et accessibles à tous.

- L'**inclusion** garantit que chacun est apprécié et respecté pour son caractère unique et qu'il se sent bienvenu et inclus.
- La **diversité** valorise les dimensions uniques de l'identité, du vécu et de l'expérience que les individus apportent avec eux.
- L'**équité** exige de faire tomber les barrières systémiques afin de créer des opportunités pour tous les individus.
- L'**accessibilité** est la pratique qui consiste à identifier, prévenir et éliminer les obstacles, en particulier ceux qui sont exacerbés par les handicaps.

D'autres cadres d'équité incluent l'Anti-Racisme et Anti-Oppression (ARAO) et le Liberatory Design (conception libératoire), ainsi que les approches décoloniales et anti-coloniales.

Quel (s) cadre(s) d'équité est (sont) en place dans votre organisme ?

L'ACS Plus et l'IDEA sont complémentaires et non concurrentielles

L'ACS PLUS PERMET D'IDENTIFIER ET DE COMPRENDRE.

Elle est utilisée pour :

- Identifier les problèmes et les obstacles liés à l'accès et à l'équité ;
- Examiner leurs causes ;
- Alimenter la création d'interventions ; et
- Évaluer les interventions.

L'ACS Plus est une forme d'analyse, elle ne fonctionne donc que lorsqu'il y a des données à examiner. Elle utilise ces données pour trouver et démontrer les inégalités dans les services et les programmes.

L'IDEA est centré sur l'ACTION ET LA RESPONSABILITE.

Il est utilisé pour:

- Orienter le développement de programmes et de politiques qui promeuvent l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité;
- Promulguer des programmes et politiques d'une façon juste et équitable; et
- Concevoir des méthodes de responsabilisation.

L'IDEA est une approche pratique visant à promouvoir des programmes, des politiques et des services fondés sur des principes.

L'ACS Plus oriente les interventions qu'IDEA conçoit et met en œuvre

L'ACS Plus en pratique : Abandons des cours de langue CLIC

Identifiez le problème : Taux d'abandon des cours CLIC

Remettez en question les hypothèses : Examinez vos données pour savoir *qui* abandonne.

Recherchez et consultez : Existe-t-il des recherches sur les groupes de clients spécifiques identifiés ci-dessus ?

Élaborez des options et formulez des recommandations : Quelles seraient les interventions les plus efficaces pour ces groupes de clients, sur la base des résultats de votre analyse et de votre enquête ?
C'est à ce stade que les cadres d'équité jouent le rôle le plus important .

Contrôlez et évaluez : Vérifiez l'évolution des chiffres pour déterminer le succès

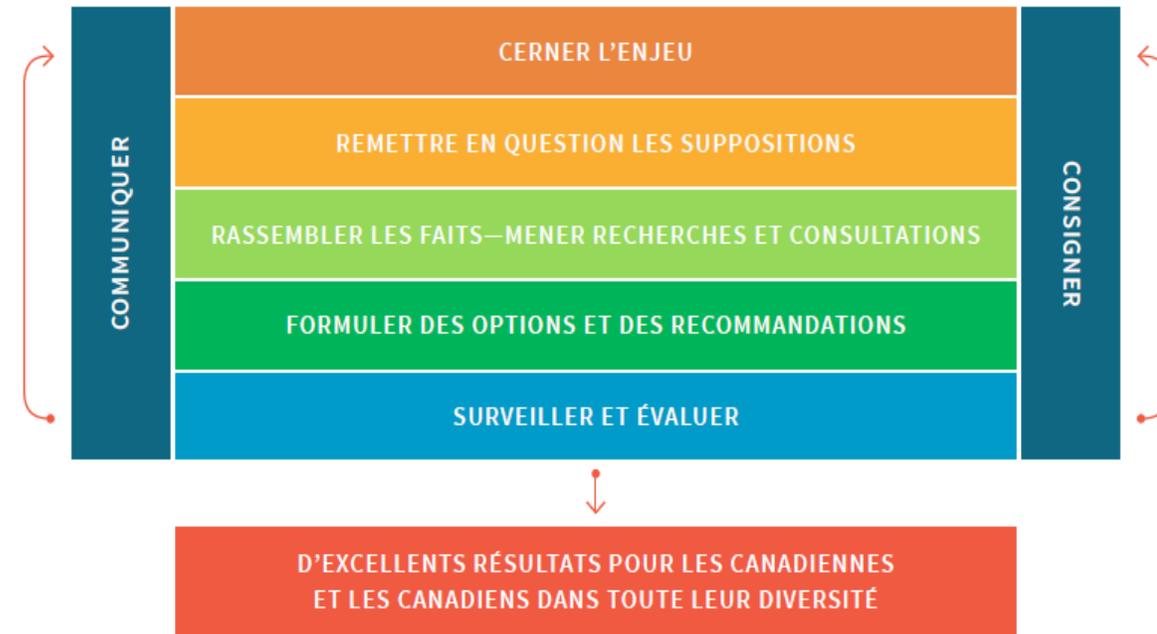
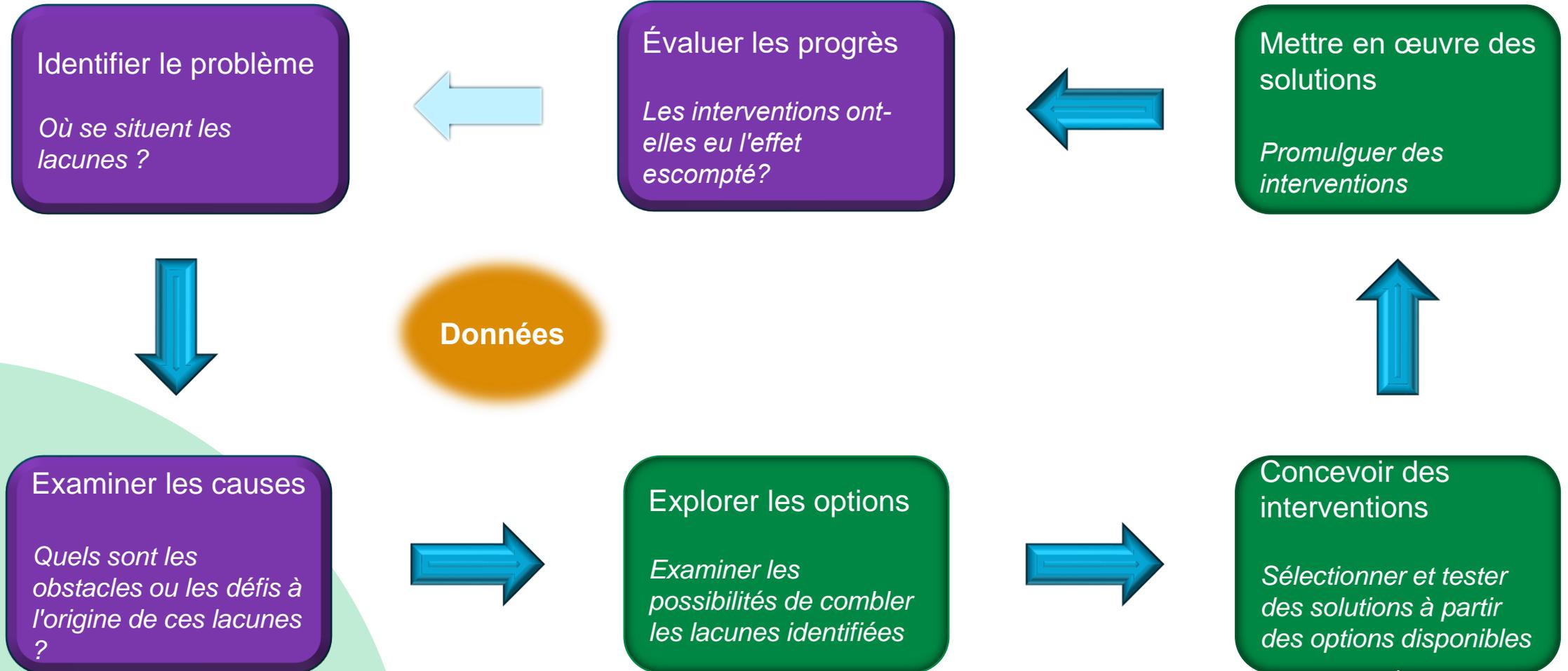


Image tirée du cours en ligne *Introduction à l'ACS Plus de Femmes et Égalité des genres Canada*

Modèle de cadres complémentaires : ACS Plus et IDEA



Cadres complémentaires : Étude de cas

Un organisme décide de vérifier si tous les clients qui souhaitent développer leurs compétences linguistiques sont en mesure d'accéder aux cours CLIC et d'en bénéficier.

Il a besoin de savoir :

- Quand, où et comment les cours sont donnés ;
- Combien de clients ont accès aux cours CLIC ;
- Combien de clients passent une évaluation linguistique mais ne suivent pas de cours de langue ?
- Combien de clients commencent les cours CLIC mais arrêtent de les suivre ?
- Ce que ces clients ont en commun.

Ce processus nécessite à la fois des **statistiques d'utilisation**, pour comprendre le nombre d'inscriptions, de poursuites et d'abandons, et des **données démographiques désagrégées sur les clients**, pour comprendre *qui* s'inscrit, poursuit ou abandonne, afin d'identifier les facteurs d'identité qui peuvent affecter l'accès et la réussite aux cours CLIC.

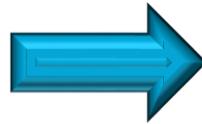
Les cadres complémentaires dans la pratique :

Utiliser l' **ACS Plus** pour comprendre les enjeux

Identifier le problème

Où se situent les lacunes ?

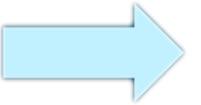
- L'étude des inscriptions, de l'utilisation et de l'achèvement des cours CLIC nécessite l'examen des données relatives aux étudiants.
- Ces données doivent être *comparables* et *complètes*.
- Cet examen révèle que certains groupes de clients sont plus susceptibles d'abandonner les cours que de les terminer :
- De nombreux clients transgenres commencent les cours mais ne les terminent pas.
- Les parents d'enfants en âge scolaire ont tendance à abandonner les cours pendant l'été.



Examiner les causes

Quels sont les obstacles ou les défis à l'origine de ces lacunes ?

- L'identification des lacunes montre *où* se situe le problème, mais pas *ce qui* est à l'origine de ces difficultés.
- Le fait de s'engager directement avec les clients fournit le contexte nécessaire.
- L'engagement montre que :
- Les clients transgenres décrivent la discrimination dont ils font l'objet de la part de leurs professeurs et de leurs camarades de classe.
- Les parents ont du mal à trouver des services de garde qui leur permettraient d'assister aux cours lorsque leurs enfants ne sont pas à l'école.



Cadres complémentaires dans la pratique :

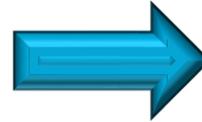
Utiliser l'**IDEA** pour créer des interventions



Explorer les options

Examiner les possibilités de combler les lacunes identifiées.

- Ces deux groupes de clients ont des obstacles différents, de sorte que les interventions destinées à réduire les obstacles devront tenir compte de leurs besoins respectifs.
- S'entretenir avec les clients pour obtenir leur avis sur ce qui répond le mieux à leurs besoins.
- Examiner à quoi ressemble une intervention réussie.
- Créer des espaces où les différents points de vue (du personnel et des clients) sont valorisés.
- Considérer comment les interventions peuvent avoir un impact positif ou négatif sur d'autres groupes de population.



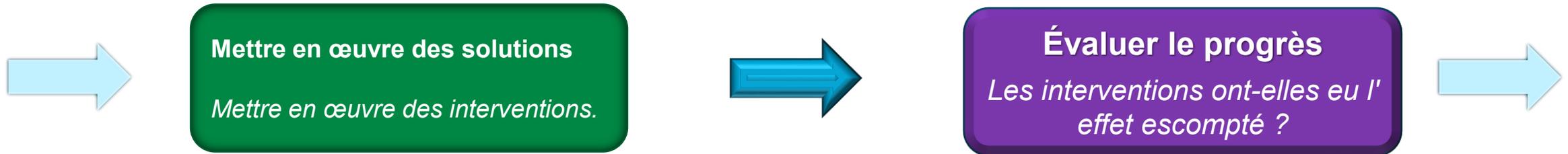
Concevoir des interventions

Sélectionner et tester des solutions à partir des options disponibles

- Tenir compte des ressources disponibles et de la manière dont elles peuvent être utilisées équitablement.
 - Impliquer autant que possible la diversité des perspectives du personnel et des clients.
 - Tenir compte des obstacles qui peuvent affecter les clients ayant des besoins physiques, sensoriels ou autres.
 - Aborder les façons dont les changements de programme peuvent affecter d'autres groupes de clients.
 - Intégrer le point de vue des clients dans l'élaboration des mesures de responsabilisation.
- 

Des cadres complémentaires dans la pratique :

Utiliser l'**IDEA** et l'**ACS Plus** pour mettre en œuvre et évaluer les interventions



- Veiller à ce que les processus soient conformes aux principes de l'IDEA.
- Mettre en place des mécanismes de feedback anonyme sur le processus et les progrès réalisés.
- Maintenir la transparence et une communication ouverte avec les clients tout au long du processus.
- Faire preuve de souplesse pour que les interventions puissent être adaptées à l'évolution du contexte.

Revenir à l'analyse ACS Plus pour examiner l'efficacité des interventions.

- Utiliser des données désagrégées pour quantifier les progrès.
- S'engager avec les groupes de clients pour comprendre comment les interventions ont affecté leur expérience du programme.
- Revoir la conception de l'intervention si nécessaire, en fonction de l'évolution des connaissances.

Pause!



Prenez 5 minutes

Pour se préparer à discuter et à explorer des cadres complémentaires

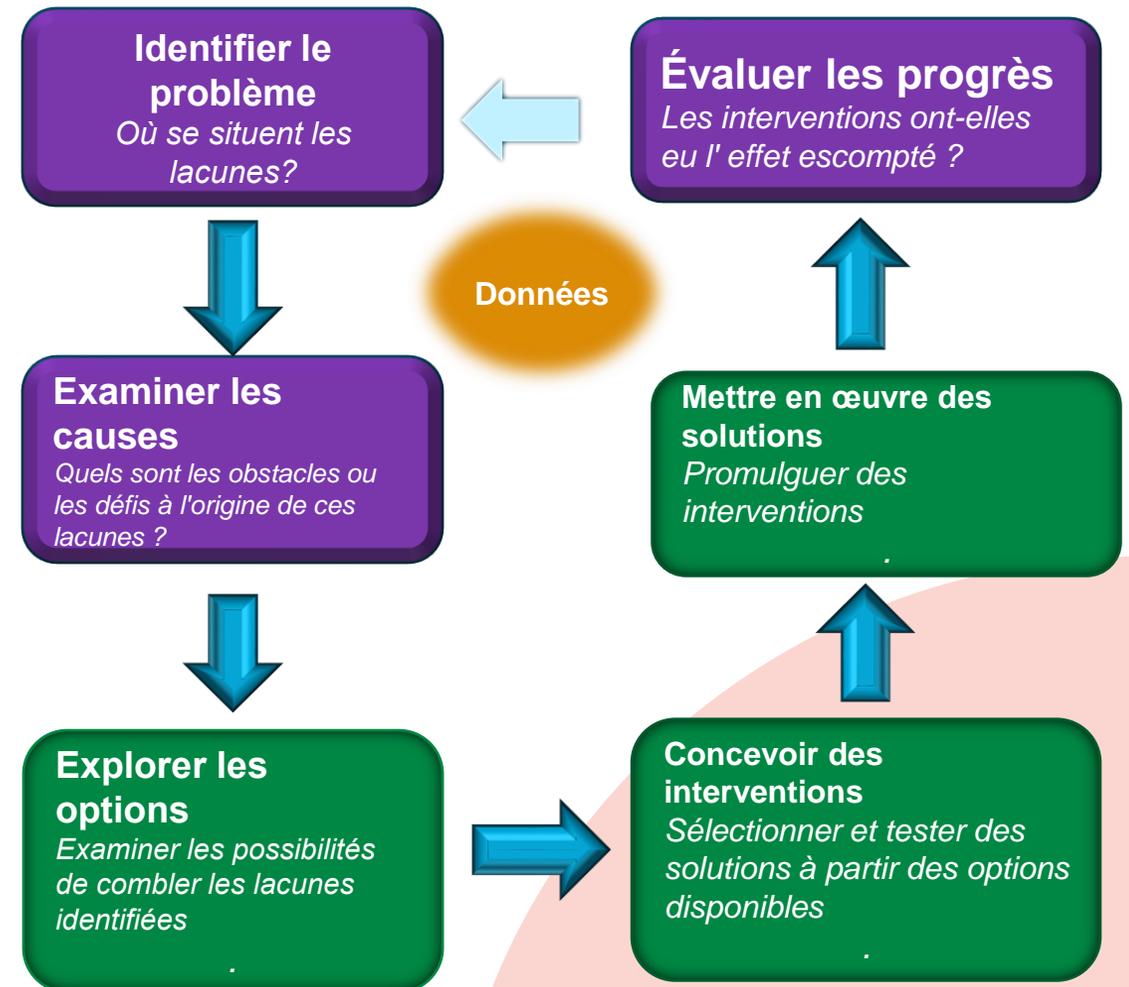
Des cadres complémentaires dans la pratique :

Explorez l'**ACS Plus** et l'**IDEA** dans le contexte de votre travail

L'ACS Plus est l'analyse qui identifie les lacunes, les personnes concernées, celles qui ne sont peut-être pas entendues et les obstacles ou les défis à relever. Il s'agit d'une directive visant à examiner le travail de manière critique.

L'IDEA est un engagement en faveur d'une action fondée sur des principes - ce programme ou cette intervention favorise-t-il l'équité ? Protège-t-il ou accroît-il la diversité ? Favorise-t-il l'inclusion ? Améliore-t-il l'accessibilité ? Comment pourrait-il mieux mettre en œuvre ces principes ?

- **Dans vos groupes, examinez les questions suivantes :**
 - Quelles sont les lacunes que vous avez identifiées dans votre département ou programme ?
 - Quelles sont les questions que vous vous posez à propos de ces lacunes ?
 - Quelles sont les données dont vous avez besoin pour répondre à ces questions ?
 - Comment ces réponses peuvent-elles éclairer et façonner la conception du programme et/ou l'intervention ?



Réflexion

.....

Le modèle des cadres complémentaires vous a-t-il été utile ?

Comment l'utilisation du modèle a-t-elle influencé votre façon de penser ou d'aborder l'équité dans votre travail ?

Dans quels domaines souhaitez-vous intégrer une utilisation plus intentionnelle de l'ACS Plus et de l'IDEA ?

Dans quelle mesure vous sentez-vous confiant quant à l'introduction de l'ACS Plus dans votre travail sur l'équité?

Quel soutien et quelles ressources vous seraient les plus utiles pour développer l'ACS Plus et les capacités en matière d'équité dans votre travail ?





Merci de votre participation et de vos commentaires !



Atelier : ACS Plus et cadres d'équité

Objectif de l'atelier

Cet atelier vise à mieux faire comprendre la relation entre l'ACS Plus et les cadres d'équité, en utilisant l'IDEA (Inclusion, Diversité, Équité et Accessibilité) comme exemple de base. Il vise à améliorer les connaissances et la confiance lors de l'application de l'ACS Plus et de l'IDEA au travail dans lequel les participants sont engagés. À cet effet, il constitue une référence conceptuelle de l'ACS Plus et de l'intersectionnalité, ainsi que de l'IDEA, et présente un modèle démontrant leur nature complémentaire. Il utilise une étude de cas pour montrer comment ces cadres fonctionnent ensemble pour favoriser des solutions équitables en matière de programmes et de politiques et invite ensuite les participants à appliquer le modèle des cadres complémentaires à leur propre travail.

Bien que cet atelier utilise l'IDEA comme exemple de cadre d'équité, l'ACS Plus interagit de manière similaire avec d'autres cadres, tels que ARAO (Antiracisme et Anti-Oppression), la conception libératoire (Liberatory Design), et les approches décoloniales/anticoloniales. Les animateurs peuvent utiliser le cadre d'équité utilisé activement dans leur organisme en remplaçant la diapositive 6 et en modifiant les diapositives suivantes, ou peuvent profiter du temps de l'atelier pour encourager les participants à appliquer la leçon basée sur l'IDEA à un cadre qui représente mieux le travail ou les valeurs de l'organisme.

Grandes lignes

Les notes de présentation de chaque diapositive sont fournies à côté de la diapositive correspondante, dans la section « Notes » de la présentation.

Il est prévu que cet atelier dure entre 1 et 1 heure et demie. Les durées indiquées sont des estimations; les diapositives explicatives pourraient nécessiter un approfondissement en fonction de l'état d'avancement de votre organisme dans le processus d'ACS Plus et d'équité et de votre évaluation de la base de connaissances des participants. Par ailleurs, il se peut que certains concepts soient déjà familiers et qu'il soit possible de consacrer plus de temps à la partie atelier.

Sujet & Objectifs	Diapositives	Temps estimé
Accueil et intendance	1	1 min
Territorial & Funder Acknowledgments	2-3	1 min
<p>Vue d'ensemble : ACS Plus et IDEA comme cadres complémentaires</p> <p><i>Utilisez cette diapositive pour discuter de la logistique de l'atelier et des méthodes d'engagement. Encouragez l'utilisation de blocs-notes ou de notes autocollantes pour l'animation en personne et les fonctions de chat ou de questions-réponses pour l'animation virtuelle. Veillez à ce que les réflexions destinées au pense-bête soient activement enregistrées - il peut être très utile d'assurer un suivi après l'atelier en reconnaissant les idées qui en ont découlé.</i></p>	4	2 min
<p>Overview: GBA Plus & IDEA as complementary frameworks</p> <p><i>Présentez et définissez l'ACS Plus et l'IDEA. Concentrez-vous sur le renforcement de la compréhension de l'intersectionnalité et de son importance pour l'équité, car il s'agit d'une ligne de démarcation clé entre l'ACS Plus et les cadres d'équité.</i></p> <p><i>Pause sur la diapositive 6 pour que les participant.es décrivent le(s) cadre(s) d'équité utilisé(s) dans leurs organismes et comment il(s) se manifeste(nt).</i></p>	5-6	5 min

<p>Modèle : Cadres complémentaires</p> <p><i>Utilisez le concept d'intersectionnalité pour donner un aperçu de la façon dont l'ACS Plus fonctionne avec les cadres d'équité afin de produire des programmes et des politiques plus équitables grâce à l'organigramme de cette diapositive.</i></p> <p><i>Faites une pause sur la diapositive 8 pour permettre aux participants de poser des questions sur l'ACS Plus.</i></p>	7-9	6 min
<p>Exemple/étude de cas :</p> <p><i>Faites une pause pour solliciter des suggestions avant de révéler le contenu des diapositives (l'animation « cliquer pour continuer » est incluse dans les diapositives).</i></p> <p><i>Sur la diapositive 13, vous pouvez faire une pause pour poser des questions sur l'étude de cas.</i></p>	10-13	10 min
<p>Pause :</p> <p><i>Faites une pause de 5 à 10 minutes avant de vous plonger dans la partie atelier.</i></p>	13	5-10 min
<p>Atelier : Application des cadres complémentaires (ACS Plus et IDEA) au travail actuel</p> <p><i>Encouragez les groupes à noter leurs réflexions et à déposer dans le pense-bête les idées qui divergent ou qui dépassent le cadre de cet atelier. Envisagez de préparer une liste de lacunes potentielles ou identifiées auxquelles l'organisme est actuellement confronté, afin de la partager avec les groupes. Vous pouvez proposer une option de la liste aux groupes qui ont du mal à trouver une lacune, attribuer une lacune à chaque groupe, ou simplement proposer la liste à tous et permettre à chaque groupe de choisir une lacune. Il n'y a pas de mal à ce que plusieurs groupes explorent la même lacune - ils se peut d'ailleurs qu'ils proposent des réponses très différentes.</i></p>	14	2min pour l'introduction 10-15 min pour les petits groupes 10-15 min pour partager les réflexions
<p>Réflexion</p> <p><i>Envisagez d'utiliser les suggestions de participation non verbale ci-dessous pour favoriser l'engagement. Notez les réactions et les réflexions ; envisagez de partager vos idées dans un courriel de suivi.</i></p>	15	10 min
<p>Conclusion, remerciements, adieux</p> <p><i>Vous pouvez ajouter ou remplacer une diapositive par un lien ou un code QR permettant aux participants d'évaluer l'atelier et de faire part de leurs commentaires.</i></p>	16	1 min

Conseils pour la facilitation

Conseils pour l'animation

L'utilisation de l'IDEA ou d'autres cadres d'équité implique de tenir compte de l'accessibilité. Le lieu (physique ou virtuel) de l'atelier est-il accessible aux personnes ayant divers besoins physiques, mentaux ou sensoriels ? L'atelier se déroule-t-il dans un espace accueillant pour les personnes de toutes identités ? Existe-t-il des mécanismes encourageant les aménagements pour les personnes dont les besoins ne sont pas satisfaits ? Y a-t-il des lumières fortes ou trop brillantes qui pourraient contribuer à une surcharge sensorielle ?

Besoins sensoriels et psychologiques

Bien que le contenu de cet atelier soit destiné à favoriser la sécurité psychologique et culturelle, même dans l'environnement le plus soigneusement aménagé, des individus peuvent avoir besoin de se retirer pour prendre soin d'eux-mêmes. Ce besoin peut être motivé par plusieurs causes. Veillez donc à ce que les participants aient accès à un espace calme pour prendre soin d'eux-mêmes. Lors de la discussion sur la diapositive « engagement ancré » (4), donnez des indications sur la manière d'accéder à cet espace et sur l'importance de prendre soin de soi.

Participation anonyme

Tous les participants ne seront pas toujours à l'aise pour s'exprimer. Encouragez l'utilisation de notes autocollantes pour noter les réflexions dans le cas des ateliers en personne et des fonctions de chat/Q&R dans le cas des ateliers virtuels.

Pour les ateliers en présentiel, envisagez de collecter périodiquement les notes autocollantes sur lesquelles figurent des questions, ou encouragez les participants à poser leurs questions écrites sur une surface dédiée, telle qu'une feuille d'affiche ou un pan de mur. Vérifiez si ces notes contiennent des questions et des idées qui peuvent être partagées avec le groupe.

Pour les ateliers virtuels, pensez à désigner un assistant qui pourra recevoir et lire les messages directs des participants, et/ou assurez-vous que la fonction Q&R permet des soumissions anonymes.

Participation non verbale

Au lieu d'attendre des participants qu'ils s'expriment, il est possible d'utiliser des moyens de mise au point non verbale. Un lever de main - vers le haut pour l'accord, vers le bas pour le désaccord, à plat pour la neutralité - ou l'utilisation des doigts pour noter un énoncé de un à cinq permettrait d'engager et d'inclure les participants qui ne sont pas à l'aise pour s'exprimer.

Exemple : Demandez aux participants de lever la main s'ils pensent comprendre un concept ; ceux qui ne sont pas sûrs d'eux peuvent tendre la main horizontalement au lieu de la lever verticalement.

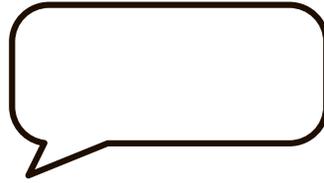
D'accord :



Incertain :



Exemple : Demandez aux participants d'évaluer leur confiance dans l'utilisation d'un nouveau concept ou d'une nouvelle compétence de 1 (pas du tout confiant) à 5 (très confiant) en levant autant de doigts.



Atelier sur l'ACS Plus et les cadres d'équité - Notes sur les diapositives

La diapositive 1: s/o

La diapositive 2:

[Remplacer par la reconnaissance territoriale utilisée par votre organisme.]

La diapositive 3: s/o

La diapositive 4:

[L'orateur peut inclure 1 ou 2 objectifs que vous avez pour les participants] [Les principes peuvent être modifiés pour refléter ceux utilisés dans votre organisme]

Pratiques

- Pauses périodiques pour les questions
- Pense-bête pour les questions connexes

Logistique

- Encourager l'utilisation de notes autocollantes (en personne) ou de la fonction de chat/Q&R (virtuelle) pour que les gens puissent noter leurs réflexions.

La diapositive 5:

- L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) est un cadre analytique permettant d'examiner la manière dont divers groupes ont accès aux politiques, programmes et pratiques, en font l'expérience et en tirent profit.
- Au départ, en tant qu'analyse fondée sur le genre, elle n'examinait que le rôle joué par le genre dans l'équité. Bien qu'elle reconnaisse désormais d'autres facteurs identitaires grâce au « Plus » de « ACS Plus », il est important d'examiner intentionnellement divers facteurs et de s'éloigner d'un modèle additif dans lequel le genre est la première et principale unité d'analyse.

- Pour ce faire, il convient de procéder à une analyse intersectionnelle afin de déterminer comment les facteurs identitaires tels que l'âge, le sexe, la race, l'éducation et d'autres facteurs interagissent et influencent la manière dont les politiques, les programmes et les pratiques affectent divers groupes de personnes.
- Cette analyse est ensuite utilisée pour concevoir de nouvelles politiques et/ou ajuster les politiques existantes afin de garantir l'équité en matière d'accès et de résultats.
- N'oubliez pas que l'analyse nécessite des données. Pour effectuer une analyse intersectionnelle, vous avez besoin de données intersectionnelles - dans ce cas, des données désagrégées.

La diapositive 6:

[L'intervenant peut choisir de remplacer cette diapositive par une diapositive équivalente donnant une vue d'ensemble du cadre d'équité utilisé dans son organisme. Dans ce cas, il suffit de mentionner l'IDEA dans la liste des autres cadres].

Notez que l'accessibilité comprend la conception universelle ainsi que les aménagements. Elle doit être proactive, et pas seulement réactive, car la réactivité fait peser un fardeau plus lourd sur ceux qui ont besoin d'aménagements.

[Faites une pause sur cette diapositive pour discuter avec les participants des cadres d'équité de leurs organismes. Envisagez des questions de suivi sur la manière dont ce cadre se manifeste dans le contexte de leur organisme].

La diapositive 7:

[Si vous remplacez l'IDEA par le cadre utilisé dans votre organisme, mettez cette diapositive à jour].

L'intersectionnalité joue un rôle clé dans l'ACS Plus et dans l'IDEA. Les facteurs identitaires (y compris, mais sans s'y limiter, l'âge, la race et le sexe) se croisent et interagissent pour créer des dimensions uniques qui ne peuvent pas être clairement perçues lorsque l'on examine les facteurs isolément.

Utilisez l'ACS Plus pour mieux comprendre comment ces intersections s'appliquent à vos clients, et l'IDEA pour vous aider à utiliser ces connaissances afin de concevoir des services mieux à même de répondre à leurs besoins. Rappelez-vous que l'équité ne consiste pas à ce que tout le monde reçoive le même service, mais à ce que chacun reçoive les services dont il a besoin pour s'épanouir.

Faites une pause sur cette diapositive - demandez quel rôle jouent les données/analyses dans la conception et/ou l'évaluation de leur programme).

La diapositive 8:

Par exemple, vous pourriez remarquer des taux plus élevés d'abandon des cours CLIC pendant les mois d'été. Identifiez ce problème.

Examinez les données dont vous disposez pour remettre en question les hypothèses que vous pourriez avoir - qui, selon vous, abandonne les cours et pourquoi ? Utilisez ces données désagrégées pour savoir qui quitte les cours.

Rassemblez ensuite les faits - consultez ces clients pour savoir pourquoi ils abandonnent. Utilisez ces informations pour développer des interventions possibles, en utilisant un cadre d'équité tel que l'IDEA pour garantir que ces interventions sont conçues et mises en œuvre de manière équitable.

Enfin, vérifiez l'efficacité de ces interventions. Le nombre d'abandons évolue-t-il?

La diapositive 9:

Ce graphique illustre de manière plus précise la relation entre l'ACS Plus et l'IDEA. Il montre comment les connaissances issues de l'analyse ACS Plus jettent les bases d'interventions axées sur l'équité (telles que la conception ou la modification de programmes) et contribuent ensuite à l'évaluation de ces interventions.

Le rôle joué par l'ACS Plus est particulièrement important pour démontrer aux parties prenantes, y compris aux bailleurs de fonds, les raisons des interventions et leurs succès. L'analyse ACS Plus vous permet de construire une histoire en utilisant vos données comme preuve, ce qui vous permet d'identifier les lacunes et d'y remédier de manière stratégique. Toutes ces étapes reposent sur des pratiques solides en matière de données afin de dresser un tableau précis pour votre organisme.

Transition: Nous allons maintenant passer en revue chacune de ces étapes plus en détail en utilisant un exemple pour nous aider à voir ces liens plus clairement.

La diapositive 10:

[Faites une pause pour demander aux participants leurs idées sur ce que l'organisme doit savoir avant de cliquer pour déclencher l'animation. Vous pouvez choisir de substituer une intervention créée ou en cours dans votre organisme].

Rappelez-vous que les données désagrégables peuvent être ventilées par facteurs démographiques, tels que l'âge et le genre (parmi beaucoup d'autres). La désagrégation est l'outil le plus essentiel pour une compréhension quantitative de la manière dont les différents groupes accèdent aux services et en font l'expérience. Le manque d'accès à des données désagrégées est un goulot d'étranglement courant pour l'intégration de l'ACS Plus.

La diapositive 11:

[Utilisez des animations cliquables pour vous déplacer dans le contenu et permettre aux participants d'exprimer volontairement leurs points de vue. Si vous utilisez un exemple de votre organisme comme étude de cas, mettez cette diapositive à jour].

Transition: Commencez par identifier le problème et les lacunes.

Pour que les données soient comparables, elles doivent utiliser les mêmes étiquettes et catégories. Par exemple, les données sur l'âge doivent être ventilées de la même manière, par exemple par décennie (15-24 ans, 25-35 ans, etc.). L'exhaustivité signifie simplement que les données sont plus faciles à utiliser lorsqu'il n'y a pas de pièces manquantes. Il est plus difficile (et plus propice aux erreurs) de trouver des modèles basés sur le genre, le statut d'immigration ou d'autres facteurs, si ces informations ne figurent pas dans tous les dossiers des clients.

Cette étape vous permet d'identifier des domaines spécifiques d'engagement, évitant ainsi de demander à tous les clients de répondre à une enquête uniquement pour déterminer les groupes avec lesquels il convient d'effectuer un suivi.

Transition: Il s'agit ensuite d'examiner les causes de ces lacunes. L'engagement des clients peut se faire de manière formelle dans le cadre de groupes de discussion, d'enquêtes ouvertes ou de manière informelle lors de conversations entre les travailleurs de l'établissement ou les enseignants et leurs clients. L'engagement bénéficie de l'établissement de relations pour s'assurer que les clients se sentent à l'aise pour parler honnêtement des défis auxquels ils sont confrontés, ce qui est particulièrement vrai pour les personnes marginalisées à plusieurs reprises. Les clients transgenres décrits ici ne sont peut-être pas tous sortis de leur réserve et peuvent être moins à l'aise pour divulguer leurs expériences de discrimination (en particulier la discrimination émanant du personnel/des enseignants) que les parents qui sont confrontés à un obstacle logistique.

La diapositive 12:

[Utilisez des animations cliquables pour donner aux participants l'occasion d'exprimer volontairement leurs idées. Si vous utilisez un exemple adapté à votre organisme, mettez cette diapositive à jour].

Transition: Après avoir compris où se situent les lacunes et quelles en sont les causes, étudiez les possibilités d'intervention pour combler les lacunes identifiées dans les étapes précédentes.

Transition: Une fois que vous avez rassemblé quelques idées d'interventions, réfléchissez à comment ces interventions devraient être pour soutenir au mieux l'équité.

- Les interventions potentielles pour soutenir les étudiants transgenres peuvent impliquer des actions telles que la formation des enseignants et/ou l'organisation de cours dans des espaces accueillants.
- Les interventions possibles pour soutenir les parents peuvent comprendre une aide supplémentaire pour trouver une garde d'enfants appropriée, des subventions pour aider à couvrir les frais de garde d'enfants, l'offre d'une garde d'enfants sur place et/ou un tutorat à domicile.

La diapositive 13:

[Utilisez des animations cliquables pour donner aux participants l'occasion d'exprimer leurs points de vue volontairement].

Transition: C'est maintenant que vous prenez les interventions que vous avez conçues et que vous les mettez en pratique.

La mise en œuvre est l'étape où les idées rencontrent la réalité. C'est à ce stade que l'engagement envers l'IDEA peut être remis en question. Prévoyez des moyens pour que le personnel et les clients puissent donner leur avis sur le bon fonctionnement des choses, et assurez-vous d'avoir prévu une certaine flexibilité pour ajuster les changements au fil du temps.

Transition: Enfin, revenez à l'analyse ACS Plus.

C'est ici que vous évaluez les interventions. Mettez à jour les données désagrégées pour comparer les données avant et après l'intervention. Gardez les lignes de communication et d'engagement ouvertes - le fait de mener les étapes précédentes du processus avec soin permet d'établir des relations qui continuent à se développer et à informer le travail au fil du temps.

Cette phase met en évidence la nature cyclique du processus - votre évaluation peut révéler différentes lacunes, ce qui vous permet de revoir les autres phases des cadres communs. Il se peut aussi que vous découvriez que les interventions n'ont pas eu le succès escompté et qu'elles doivent être ajustées. Mais vous disposez désormais d'une base de référence et d'un moyen de suivre les progrès, ce qui rend le processus plus fluide et plus efficace à chaque fois.

[La diapositive 14:

Prenez 5 à 10 minutes pour que chacun réfléchisse, s'étire et reprenne ses esprits.

La diapositive 15:

[Gardez cette diapositive à la disposition des participants pour qu'ils puissent s'y référer au cours de leurs discussions de groupes.]

Accordez 10 minutes aux participants pour discuter des questions en binôme ou en petits groupes.

Rassemblez tous les participants et prenez 10 minutes pour que les groupes partagent leurs réflexions. Notez les idées et envisagez de les communiquer aux participants dans le cadre d'une communication de suivi après l'atelier.

Engagement:

En personne : Encouragez les groupes à noter leurs idées et leurs réponses. Circulez pour apporter votre soutien et rediriger les pensées divergentes vers le pense-bête.

En virtuel : Prévoir des salles de réunion pour les discussions. Invitez les participants à noter leurs idées dans le chat et à envoyer un message direct à(aux) l'animateur(s) s'ils sont bloqués.

La diapositive 16:

Engagement: Sur cette diapositive, insérez un lien et/ou un code QR permettant aux participants d'évaluer l'atelier et de fournir leurs propres commentaires.

Donnez aux participants l'occasion de réfléchir seuls ou en paires/groupes. Vous pouvez proposer toutes les questions en même temps ou les séparer et examiner chaque question séparément. Pour la première et la quatrième question, pensez à commencer par une possibilité non verbale de donner un feedback

En personne : levez la main pour dire oui (en haut)/non (en bas)/quelque peu (à plat), ou levez les doigts pour donner une note de 1 à 5.

Options virtuelles : Utiliser la fonction « lever la main » pour donner son accord, encourager d'écrire dans le chat, envisager d'utiliser les sondages Zoom, Slido ou Mentimeter.

Envisagez d'afficher les objectifs de l'atelier dans le chat et d'encourager les participants à réfléchir à la manière dont l'atelier a répondu à ces objectifs.

Envisagez d'utiliser des questions de suivi, telles que « Quel est l'aspect de (l'ACS Plus ou de l'IDEA) pour lequel vous vous sentez le plus (ou le moins) confiant ? Pourquoi ? »

Envisagez de faire un suivi de la compréhension en posant des questions du type : « Quels sont les enseignements que vous tirez de l'atelier ? « Que retenez-vous de la relation entre l'ACS Plus et l'IDEA ? »

La diapositive 17:

[Proposez des réflexions finales et remerciez les organisateurs. Pensez à prévoir des moyens pour que les participants puissent répondre aux questions et aux réflexions qui surgissent après l'atelier].

Suggestion de suivi de l'atelier : Rassembler les idées et les points de vue des participants dans un document qui peut être partagé avec une copie de cette présentation. Inclure une section pour les idées et les questions qui ont été placées dans le pense-bête pendant l'atelier.



Cadres analytiques pour bâtir l'équité : une ressource éducative pour le secteur d'aide aux im/migrants et réfugiés

Introduction

Le secteur d'aide aux immigrants et réfugiés joue un rôle important dans la confrontation et la lutte contre le racisme et l'oppression systémiques. Cet outil pédagogique apporte/présente les informations et les considérations essentielles pour comparer différents cadres de travail et théories analytiques pour bâtir et promouvoir l'équité, la diversité, l'inclusion et l'antiracisme. Son objectif est d'aider/accompagner/appuyer les organismes dans l'évaluation et le renforcement de leurs capacités à bâtir des politiques, des programmes, des procédures et des pratiques équitables.

Les différents cadres et théories d'analyse que nous avons exploré dans ce document-ressource ne sont pas exhaustifs. Certains d'entre eux figurent parmi les approches les plus communes pour bâtir l'accessibilité, l'équité, la diversité, l'inclusion et l'antiracisme dans le secteur d'aide aux immigrants et réfugiés. Cette ressource n'aborde qu'un bref aperçu de chaque cadre ou théorie. Une liste de références est incluse à la fin de ce document pour que les lecteurs puissent approfondir leurs connaissances dans chacun des sujets.

Choisir et utiliser un cadre ou une théorie d'analyse

Les organismes axés sur la création de lieux de travail et de services équitables et accessibles se heurtent souvent aux priorités et besoins complexes et divers des usagers de leurs services, de leurs employés, gestionnaires et des membres de leurs communautés. L'utilisation d'un cadre ou d'une théorie d'analyse est une stratégie commune pour concorder les valeurs, missions et politiques organisationnelles avec les pratiques opérationnelles pour faire en sorte qu'ils respectent ses engagements et les priorités des communautés servies.

Lors de la sélection du cadre ou de la théorie d'analyse à utiliser, les organismes/ équipes doivent prendre en considération différents facteurs, tel que : les groupes ciblés, les contextes sociaux, politiques, économiques, culturels et environnementaux, ainsi que le but de l'analyse et les résultats escomptés.

Dépendamment du contexte, les organismes peuvent appliquer plusieurs cadres de travail pour fournir une évaluation qui englobe les besoins divers des différentes populations/communautés ciblées. Le but est de produire le(s) résultat(s) le(s) plus inclusif(s) et équitable(s) qui adhère(nt) aux principes de l'organisme et à ses priorités opérationnelles, de prestation de service et de sensibilisation.

Processus d'analyse

Le processus d'analyse en 5 étapes est un exemple de la façon dont les organismes pourraient évaluer les priorités actuelles et déterminer les cadres d'analyse. Les organismes peuvent utiliser différentes stratégies, méthodes et ressources pour bâtir les capacités et établir des priorités et buts pour bâtir l'équité.

1. Identifier ce qui fait l'objet de réexamen ou d'évaluation :

- Cette étape différera en fonction de l'objectif actuel et des priorités globales de l'organisme. Prenez en compte la portée de l'analyse et comment elle pourrait renforcer l'harmonisation des engagements de l'organisme envers l'équité, l'accessibilité, l'inclusion, la diversité, l'antiracisme et l'anti oppression ; etc

2. Déterminer le cadre/théorie(s) les plu(s) adéquat(s) qui seront utilisés pour **analyser** les pratiques, politiques, programmes, procédures, etc.

- Déterminer si des consultations avec les communautés connectées ou des parties tierces pourraient étayer le réexamen ou l'évaluation et donner un aperçu des recommandations potentielles pour le changement
- Déterminer d'où les sources d'information requises pour l'analyse pourraient être tirées (par exemple : des données existantes, des données qualitatives vs quantitatives, de la littérature, des groupes de discussion, des retours informels, etc)

3. Réviser ou changer les pratiques, politiques, procédures ou processus actuels : revoir ou remettre à jour les politiques, procédures, processus ou pratiques en cours de révision ou d'évaluation et déterminer s'ils répondent aux besoins des personnes ou des groupes en favorisant l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité

4. Présenter ou fournir des mises à jour des pratiques, politiques, programmes ou procédures révisés :

- Informer sur le processus et les changements apportés aux pratiques, politiques ou procédures qui affectent les perspectives organisationnelles, le travail du personnel, la prestation de service et le résultat ou le but escompté pour les communautés et les membres servis par l'organisme.

5. Evaluer l'impact du changement :

- Évaluez et réfléchissez sur comment les changements récents affectent le leadership, les employés, et les clients. L'organisme peut saisir cette opportunité pour identifier et nommer les lacunes, trouver les domaines à améliorer ou continuer à améliorer ou faire progresser les changements organisationnels.

Cadres et théories analytiques :

Les organismes pourraient utiliser les différentes théories, approches et cadres analytiques pour remettre en question et éliminer les obstacles systémiques, le racisme et l'oppression. Chaque approche a des objectifs, des applications et des limites uniques qui affectent la façon dont elle est appliquée et ses résultats sur les individus, groupes et organismes. Ci-dessous est un tableau présentant des cadres de travail, des théories et des approches qui peuvent appuyer les révisions et évaluations. Il est important de noter que ces cadres de travail, théories et approches ne sont pas exhaustives.

Cadre de travail / théorie: analyse comparative entre les sexes Plus

Un outil d'analyse utilisé pour aider à l'élaboration de politiques, programmes et autres initiatives adaptées et inclusives développés par le gouvernement du Canada.

Caractéristiques principales	Exemples	Limites
<ul style="list-style-type: none">• Idéal pour entreprendre une analyse factuelle sensible au genre et à la diversité, appuyées par des données et expériences de différents intervenants.• Va au-delà du genre pour reconnaître l'impact d'autres facteurs identitaires qui affectent les expériences individuelles ou de groupe (tel que la race, les croyances, l'âge, la capacité, etc)• Conçu pour être une approche flexible et adaptable qui comble les lacunes menant à l'iniquité et remédie aux obstacles à la participation.• L'engagement envers l'égalité entre les genres conformément à la Charte des droits et des libertés et a une base législative consacrée dans la loi LIPR (Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés). Tous les départements et agences fédérales sont requis d'intégrer l'ACS Plus dans tout:<ul style="list-style-type: none">◦ Mémoire au Cabinet;◦ Présentation au Conseil du Trésor;◦ réglementation;◦ proposition de budget.	<ul style="list-style-type: none">• Analyser l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein des communautés im/migrantes et développer des stratégies pour promouvoir une rémunération égale pour un travail égal au sein de diverses communautés.• Examiner l'intersectionnalité du genre, de l'ethnicité, et du statut migratoire dans l'accès aux services sociaux et aux réseaux de soutien pour l'emploi et l'éducation.• Examiner comment le genre affecte les résultats en matière de santé et de sécurité dans les secteurs et contextes publics ou privés.	<ul style="list-style-type: none">• Le manque de données désagrégées est un défi considérable pour l'application de l'ACS Plus car ceci affecte la capacité à comprendre comment différentes politiques et initiatives affectent les divers intervenants. De manière plus spécifique, on peut rencontrer des défis pour intégrer efficacement les perspectives intersectionnelles aux politiques et programmes basés sur des éléments probants.• Le "plus" est une addition plutôt qu'une partie intégrante de l'analyse. Les gens interprètent ACS Plus encore comme un outil pour explorer avant tout l'impact différentiel du genre.• L'ACS Plus n'est pas bien connue ou comprise en dehors du gouvernement fédéral. Elle ne relie pas le besoin pour l'égalité des genres à d'autres systèmes de pouvoir ou de domination (comme la patriarchie, le capitalisme, etc) et ne met pas explicitement l'accent sur le changement systémique nécessaire pour remédier aux causes fondamentales de l'iniquité.

Questions de réflexion:

1. Quelles sont les sources de données pour votre analyse ACS Plus? Ces sources sont-elles alimentées par différents types de données et d'information?
2. Votre analyse prend-elle en compte les contextes environnementaux, culturels, sociaux, politiques, religieux et économiques qui affectent différents groupes de femmes, d'hommes et de personnes de genre variant?
3. Votre analyse sursimplifie-t-elle les expériences, les résultats potentiels, et l'accès aux ressources, services et informations pour les groupes de femmes, hommes et de personnes de genre variant?
4. Votre analyse comporte-t-elle des considérations pour les obstacles systémiques créés par les organismes/institutions/systèmes concernés?

Cadre de travail / théorie: Antiracisme

Un cadre de travail antiraciste encourage l'identification, la remise en question, et le changement des structures et systèmes qui perpétuent le racisme systémique, institutionnel et individuel dans notre société.

Caractéristiques principales	Exemples	Limites
<ul style="list-style-type: none">• La race et le racisme sont le point de départ pour comprendre les différents types d'iniquité et de discrimination auxquels font face les individus et groupes racialisés.• Reconnaît l'impact (historique et présent) du racisme sur les expériences vécues par les personnes autochtones, noires et racialisées et aspire à prévenir et atténuer les retombées inévitables et les déséquilibres de pouvoir dans notre société.• L'antiracisme en tant que pratique résulte de la quête des personnes noires et autres groupes racialisés cherchant l'équité dans leur lutte pour l'égalité, la justice et l'humanisation. Elle est axée sur le changement des systèmes existants qui maintiennent les croyances, attitudes, politiques, lois et institutions racistes et discriminatoires.• La race, la nationalité et l'origine ethnique sont des domaines protégés par la Charte canadienne des droits et libertés.	<ul style="list-style-type: none">• Prendre des mesures pour remédier aux formes ouvertes et dissimulées de racisme ou de microagressions, en examinant comment le racisme peut être perpétué et vécu par les employés et les clients.• Examiner comment les systèmes et structures internes et externes engendrent un accès inégal aux opportunités et ressources.• Analyser comment certaines pratiques, idéologies, comportements ou attitudes limitent ou compromettent la compréhension du racisme et de ses manifestations et les conséquences de ceci sur divers groupes et individus.	<ul style="list-style-type: none">• Peut souvent être utilisée comme une approche universelle qui ne prend pas en compte les différentes expériences des différents groupes ou individus racialisés. Par exemple, le racisme à l'encontre des noirs est vécu différemment que le racisme à l'encontre des asiatiques.• Peut mettre en exergue l'injustice, l'iniquité, et la discrimination entre les groupes raciaux mais doit sciemment incorporer une approche intersectionnelle au racisme et à l'antiracisme en pratique.• Est souvent appliquée seulement à un niveau interpersonnel, par exemple pour les interactions entre les individus plutôt qu'au niveau systémique ou au niveau institutionnel.• L'antiracisme est parfois critiqué pour le fait qu'il soit axé sur l'analyse et sur la compréhension des causes systémiques et sous-jacentes de l'iniquité et de la discrimination plutôt que d'apporter des étapes concrètes et réalisables pour le changement.

Questions de réflexion:

- Quel est le changement particulier que vous essayez de réaliser en utilisant une pratique ou une approche antiracisme?
- Comment les systèmes internes et externes pertinents influencent et affectent les résultats existants et escomptés?
- Mentionnez quelques-unes des solutions potentielles aux différents niveaux (systémique, institutionnel et individuel) ?
- Quelles sont les autres pratiques, politiques et programmes mis en place pour garantir l'intégration totale de l'antiracisme au sein de l'organisme?
- L'organisme a-t-il envisagé le dialogue interne et la capacité du personnel à s'engager et à participer aux pratiques antiracistes? Comment ceci a-t-il été présenté ou préconisé? Des lacunes ont-elles été identifiées? Quels sont les systèmes disponibles pour les processus de rapport, de feedback, d'enquête et de révision?

Cadre de travail / théorie: Anti-Oppression

Les pratiques anti-oppressives préconisent les actions et pratiques qui créent des environnements sans oppression pour tous.

Caractéristiques principales	Exemples	Limites
<ul style="list-style-type: none">• L'oppression est définie en général comme tout déséquilibre de pouvoir créant des obstacles pour des «groupes sociaux» spécifiques. Un cadre de travail anti oppressif explore les bases systémiques de l'iniquité dans la société qui affectent les groupes différemment.• Reconnaît les caractéristiques et les intersections individuelles pour encourager l'équité parmi et entre différentes identités, gens et groupes (tel que l'âge, le genre, le sexe, la race, la capacité, les croyances, etc).• Une approche qui cherche à créer des environnements d'appartenance, sans oppression systémique, institutionnelle ou individuelle et sans aucune forme de discrimination nommée/invoquée par des individus ou des groupes et celle nommée/invoquée et protégée par la législation• Est souvent placée avec l'antiracisme pour renforcer l'analyse de l'iniquité raciale.	<ul style="list-style-type: none">• Réfléchir à la manière par laquelle la dynamique du lieu de travail et les hiérarchies affectent l'expérience individuelle et l'accès aux ressources et aux opportunités y compris la dynamique du pouvoir, les responsabilités et attentes liées au poste de travail et le leadership.• Une mauvaise communication peut engendrer un manque de confiance, de la frustration et d'autres expériences d'oppression au sein de l'organisme qui affiche un manque de directive, de compréhension, de capacité, de responsabilité et de leadership.• Offrir des formations et des mises à jour régulières et pertinentes et créer des forums de discussion ou de feedback pour engager, mettre en question et comprendre diverses formes et manifestations de l'oppression.	<ul style="list-style-type: none">• Peut engendrer des perceptions simplistes et une minimisation ou mauvaise interprétation de l'expérience, ce qui affecterait directement divers groupes de personnes.• Ne remet pas toujours en question les iniquités systémiques ou le racisme vécu différemment par les groupes et peut ne pas représenter les histoires ou les composants historiques qui affectent nos expériences actuelles y compris les idéologies personnelles, croyances, comportements, attitudes et iniquités systémiques.• Est souvent utilisé comme une approche universelle qui ne mène pas à des pratiques, attitudes ou comportements anti oppressifs.

Questions pour la réflexion:

- Quels groupes ou considérations doit-on encore inclure dans le résultat de la recherche/analyse/résultat? Est ce qu'il y a d'autres politiques, pratiques, procédures et processus mis en place pour couvrir d'autres oppressions ou marginalisations? Cette information est-elle accessible pour tout le personnel et d'autres parties pertinentes?
- Est-ce que l'environnement physique, psychologique et culturel est propice ou favorable à l'anti-oppression? Quelles lacunes peut-on identifier pour créer un environnement anti oppressif?
- Notre compréhension (questionnaires, personnel, etc) de l'anti-oppression à tous les niveaux est-elle élevée au point de pouvoir la pratiquer efficacement ? a-t-on évalué la capacité organisationnelle? Si la réponse est non, que peut-on faire pour nous impliquer et pratiquer la lutte contre l'oppression?
- Proposons-nous des formations ou des discussions continues et pertinentes pour soutenir la lutte contre l'oppression à tous les niveaux organisationnels?

Cadre de travail / théorie: équité, diversité, et inclusion (EDI)

Visé à créer des pratiques et des environnements justes et équitables via l'inclusion de diverses représentations où chacun est respecté et peut participer pleinement.

Caractéristiques principales	Exemples	Limites
<ul style="list-style-type: none">• Priorise la création d'espaces accueillants qui reconnaissent, promeuvent et défendent les espaces diversifiés. Ceci priorise, encourage et engage la/les différences des capacités, pensées, expériences, talents, etc.• L'EDI prend en compte les qualités, expériences et identités qui façonnent les expériences individuelles et de groupes en contraste avec l'égalité où tout le monde est traité de manière égale sans se soucier des caractéristiques et dimensions de l'identité.• Souvent utilisé pour fournir des actions ou chemins pour "des groupes divers" pour participer ou intégrer un groupe plus large tout en reconnaissant leur différence.	<ul style="list-style-type: none">• Examiner les politiques, procédures, processus et pratiques qui peuvent soutenir multiples besoins de groupes diversifiés et reconnaître un éventail de personnalités, styles, capacités et pensées/perspectives.• Évaluer les environnements pour créer des espaces accueillants qui reconnaissent et œuvrent activement pour engager et inclure une variété d'identités, de pensées, de perspectives et de talents.	<ul style="list-style-type: none">• N'implique pas de manière critique les constituants/éléments de la race, culture, handicap/capacité, histoires, géographies, idéologies, classe/caste, genre et expression du genre et d'autres caractéristiques, identités et autres identités y compris celles environnementales, économiques, politiques, religieuses et sociales qui forment, affectent et influencent les expériences individuelles ou de groupes.• Peut assimiler la différence à la similitude entre les groupes à causant une plus grande oppression ou supprimant les expériences ou besoins uniques de différentes personnes ou groupes.• Suppose l'existence d'une base de confiance entre les institutions/systèmes et les groupes en quête d'équité. L'accent est mis sur l'assimilation au niveau "micro" (càd individuel), dans une culture organisationnelle, institutionnelle ou sociétale plus vaste, plutôt que sur le changement de la base systémique de l'exclusion.

Questions de réflexion:

- L'organisme compte-t-il une représentativité diversifiée à tous les niveaux de l'organisme? L'organisme est-il représentatif de la communauté qu'il sert? Si la réponse est non, quelles mesures ont été prises pour garantir la représentativité et la participation, le respect et l'inclusion totale de différentes personnes?
- Comment l'organisme garantit-il ou mesure-t-il ce que pensent les gens de l'organisme à l'interne et à l'externe?
- Quelles sont les ressources mises en place pour soutenir l'intégration ou la pratique totale de l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'organisme? Si aucun à l'interne, est-ce que l'organisme collabore avec des tierces parties pour fournir ce support dans le lieu de travail?

Cadre de travail / théorie: cadre de travail des droits humains

Promeut et protège les droits des individus à travers la reconnaissance, la promotion et le respect des lois et politiques au niveau local, national et international.

Caractéristiques principales	Exemples	Limites
<ul style="list-style-type: none">• Met l'accent sur le respect de la loi internationale sur les droits de l'homme, et sur une approche humanistique pour protéger les droits inhérents aux individus en tant qu'êtres humains.• Est axée sur la capacitation des groupes vulnérables ou mal desservis sur des motifs protégés par la législation sur les droits de l'homme (Charte canadienne des droits de l'homme, code des droits de la personne de l'Ontario, etc)• Renforce la capacité des acteurs étatiques et non étatiques en tant que détenteurs de droits et de devoirs et reconnaît le rôle de l'État dans la protection de ses citoyens et résidents.• Un cadre de travail des droits de l'homme qui met l'accent sur des concepts comme " la dignité, le respect, la justice et l'équité » qui ne sont pas forcément explicites dans d'autres cadres de travail.	<ul style="list-style-type: none">• Garantir que les politiques et pratiques de la migration de travail font respecter les droits humains des travailleurs migrants, dont des salaires équitables, des conditions de travail sûres, et la protection contre l'exploitation.• Promouvoir les mécanismes de responsabilisation pour traiter les cas de discrimination ou de violations des droits humains dans les lieux de travail, les logements, et les systèmes de santé et de justice, notamment pour les populations im/migrantes vulnérables.	<ul style="list-style-type: none">• Dépend de la volonté et de l'engagement politique des gouvernements et organismes pour prioriser les droits humains et renforce le pouvoir et l'autorité de l'État.• Les processus d'exécution et de contrôle peuvent faire face à des défis où les droits de l'homme ne sont pas universellement respectés ou appliqués ou sujet à interprétation.• La distinction entre les droits absolus et non absolus peut créer des complications dans l'équilibre des droits ayant des restrictions pour les individus et les groupes. Par exemple, les droits de l'homme peuvent être l'objet de formalités, conditions, restrictions et pénalités par souci de sécurité nationale, de sûreté publique ou de protection des droits et libertés d'autrui.• C'est un "outil mal affûté" en pratique (exemple : processus judiciaire lent, sujet à des formalités, peut être inaccessible à certains).

Questions de réflexion:

- Comment la protection des lois et droits façonne/influence nos pratiques organisationnelles? Y a-t-il une différence entre les niveaux? Comment l'organisme gère ou atténue-t-il ça? Quelles sources ou ressources sont mises en place (aux niveaux internes et externes) pour soutenir la volonté et l'engagement organisationnels à défendre les droits humains de manière générale et leur impact sur des groupes spécifiques?
- Comment l'organisme perçoit la responsabilisation, la garantit et défend les protections contre la discrimination ou les violations des droits de l'homme? Quelles sont les limites organisationnelles?
- Comment l'organisme collabore avec les communautés pour éduquer et habiliter les groupes vulnérables et mal desservis? Comment l'organisme assure-t-il leur sécurité et évite-t-il de perpétuer ou de causer des préjudices?
- Y a-t-il des expériences passées desquelles on peut apprendre pour aider à façonner le mode de fonctionnement des organismes dans le futur?

Cadre de travail / théorie: théorie critique de la race

Questionne les hypothèses qui assimilent l'ordre libéral à l'égalité en privilégiant les contre-arguments et en analysant la race et le pouvoir racial entre les individus et les groupes.

Caractéristiques principales	Exemples	Limites
<ul style="list-style-type: none">• Remet en question la race et le pouvoir racial.• Examine la relation entre les structures et les idéaux sociaux.• Reconnaît les circonstances et les complexités situationnelles des communautés en quête d'équité.• Priorise et privilégie les voix et les expériences des groupes en quête d'équité.	<ul style="list-style-type: none">• Examiner comment l'inconscient affecte les expériences individuelles ou de groupes tel que le racisme intériorisé, les dynamiques de genre ou de groupe et l'impact des systèmes sur la vie privée, personnelle ou professionnelle.• Explorer des concepts comme le "pipeline vers la prison" et comment ça interagit avec la loi et le pouvoir racial. Par exemple, l'impact de la loi et du pouvoir racial sur les communautés racialisées particulièrement concernant les politiques de déportation et de détention des immigrés.• Analyser l'intersection de la race et du statut d'immigration dans les expériences qui façonnent la discrimination et la marginalisation au sein du marché du travail.	<ul style="list-style-type: none">• Son application peut connaître de la résistance de la part d'individus ou d'institutions investis dans le maintien des structures de pouvoir existantes.• La confusion avec d'autres cadres de travail ou théories peut minimiser la portée et l'impact de l'analyse et du résultat.• Constitue un défi pour équilibrer les perceptions de l'équité au sein des secteurs et systèmes et structures politique, social et légal.

Questions de réflexion:

- A-t-on analysé le pouvoir de la race, de la religion, du secteur du travail, etc au sein de nos politiques, procédures et processus de gouvernance?
- Est-ce qu'on généralise ou sur simplifie les expériences situationnelles qui peuvent être nuisibles ou qui impactent négativement les expériences individuelles ou de groupe?
- A-t-on généralisé nos pratiques, politiques, procédures et processus d'équité, diversité et inclusion?
- A-t-on considéré les expériences historiques et présentes de divers groupes et l'impact de la race et du pouvoir racial sur les expériences individuelles et de groupe?
- A-t-on considéré les implications et conséquences légales de la race et du pouvoir racial sur les expériences individuelles et de groupe et comment elles affectent l'organisme à l'interne et à l'externe?

Cadre de travail / théorie: théorie critique du handicap

Utilise une approche transformative orientée vers l'action et élargit la conception et la compréhension que le monde a du handicap pour inclure l'intersectionnalité et l'interconnexion.

Caractéristiques principales	Exemples	Limites
<ul style="list-style-type: none">• Remet en question les études conventionnelles sur le handicap en envisageant le handicap comme un continuum.• Reconnaît que le handicap et la capacité ne sont pas des attributs fixes mais plutôt façonnés par des facteurs sociaux, culturels, historiques et politiques.• S'engage avec l'intersectionnalité en reconnaissant l'interconnexion entre le handicap et les autres formes d'oppression.• Vise à dénaturaliser le handicap et la capacité et remettre en question le capacitisme.• Prend en considération des perspectives et des sites de production de connaissances alternatives et qu'il existe des personnes avec handicap dans des postes de gestion.	<ul style="list-style-type: none">• Étudier l'impact du handicap sur les opportunités d'emploi et sur les aménagements des lieux de travail pour les im/migrants handicapés, y compris les défis pour avoir accès à des emplois et des services d'appui convenables.• Défendre les politiques d'immigration inclusives qui reconnaissent les droits et les contributions des personnes handicapées.• Promouvoir un accès inclusif et équitable aux ressources, opportunités, services, programmes et prestation de service, transport, éducation, logement, et santé.• Remettre en question les stéréotypes et biais relatifs au handicap et à la capacité dans le marché du travail, en faisant la promotion d'une main d'œuvre plus inclusive et diverse qui valorise les compétences et les capacités.	<ul style="list-style-type: none">• Développe une pratique aux limites ambiguës entre le handicap et la capacité et détermine qui est considéré comme handicapé.• Son exécution peut être empêchée par les décideurs politiques en raison des ressources nécessaires pour changer l'infrastructure et les documents.• Requiert de remédier aux biais internes et de promouvoir continuellement l'inclusion au sein des organismes, qui évoluent avec le temps.

Questions de réflexion:

- Comment l'organisme comprend-t-il le handicap et la capacité? Est-ce qu'il en a une vision limitée, spécifique ou excluante? Quels changements peuvent être faits sur la compréhension de l'incapacité par l'organisme?
- Allons-nous au-delà des compréhensions traditionnelles du handicap et de la capacité? A-t-on pris en considération les handicaps et capacités physiques, historiques, raciales, psychologiques et autres formes de handicaps et de capacités qui affectent les structures, cultures, savoirs et pratiques organisationnelles?
- Comment garantir que nos pratiques liées au handicap critique soient réflexives, inclusives ou représentatives de tous les groupes?
- Quelles sont les mesures prises pour aider à mieux comprendre le handicap et la capacité et la manière dont ils affectent les affaires et relations organisationnelles?

Cadre de travail / théorie: Intersectionnalité

L'intersectionnalité est une théorie et un cadre de travail analytique créé par la chercheuse afro américaine Kimberlé Crenshaw. Elle analyse la manière complexe et interconnectée dont les catégories sociales (race, classe, genre, âge, etc) et les systèmes interdépendants de discrimination ou de défavorisation qui y correspondent, se chevauchent dans l'expérience d'individus marginalisés et opprimés.

Caractéristiques principales	Exemples	Limitations
<ul style="list-style-type: none">• L'intersectionnalité remet en question le mode de pensée et oriente l'élaboration, la création de nouvelles manières de développer et d'utiliser les connaissances.• "la matrice de domination" permet de mieux comprendre, utiliser et mettre en pratique les domaines interdépendants qui organisent le pouvoir (domaines structurels, disciplinaires, hégémoniques et interpersonnels).• Une analyse et pratique intégrative qui voient que les systèmes d'oppression significatifs se chevauchent et s'imbriquent.• Aide à élargir l'évaluation ou l'étude en passant de perspectives singulières ou excluantes qui ont des résultats racistes et oppressifs, à des perspectives qui visent des résultats plus inclusifs, responsables et équitables.	<ul style="list-style-type: none">• Examiner comment les tribunaux et le système judiciaire encadrent et interprètent les expériences de personnes noires, autochtones, de peau mate, queer et les groupes en quête d'équité, y compris les immigrants et réfugiés.• Considérer et examiner comment les politiques influencent les expériences et choix individuels différemment à travers leur participation sur les lieux de travail pour les femmes de couleur, les immigrées, migrantes et les réfugiés.• Promouvoir et intégrer les connaissances des non blancs pour appuyer la révision de pratiques, politiques, procédures et programmes qui affectent les groupes en quête d'équité, y compris les immigrants et les réfugiés.	<ul style="list-style-type: none">• Le rejet ou le manque de compréhension de l'impact de la race, de la classe et du sexe sur divers groupes. Des facteurs distincts peuvent avoir un impact important sur ce point et sur la manière dont les solutions sont produites ou corrigées.• Difficultés à réorienter ou à inclure des cadres ou des compréhensions centrés sur des perspectives non traditionnelles ou non blanches de la production, de l'introduction et de l'utilisation des connaissances.• Est critiquée car trop théorique au lieu de fournir des outils pour élaborer des solutions et des actions.• -Peut entraîner une compréhension fragmentée des systèmes de pouvoir plus vastes et de la manière dont ils continuent à fonctionner en opprimant les groupes (c'est-à-dire en se concentrant sur l'expérience individuelle vécue).

Questions de réflexion:

- Faites-vous des généralisations sur l'intersectionnalité? comment ceci pourrait porter préjudice à divers groupes?
- Avons-nous les connaissances ou la capacité à comprendre la complexité de l'intersectionnalité? Comment gérer les effets ou résultats préjudiciables de l'intersectionnalité par la construction de capacités et de connaissances?
- Comment peut-on changer vers, intégrer et centrer le développement de perspectives et formes de connaissances non traditionnelles ou non blanches pour réorienter de nouvelles façons de penser, les relations et les façons d'être et de faire?
- A-t-on pris en considération les systèmes de pouvoir et comment le pouvoir est organisé dans l'organisme? Comment l'organisme est-il informé par des systèmes de pouvoir externes (structurels, disciplinaires, hégémoniques et interpersonnels)? Comment l'organisme remet en question ou recrée des conflits e pouvoir au sein de l'organisme?

Cadre de travail / théorie: Décolonisation

Engage le discours, la capacitation et l'action transdisciplinaires à travers une réflexion critique et la priorisation de perspectives et connaissances autochtones.

Caractéristiques principales	Exemples	Limites
<ul style="list-style-type: none">• Processus complexe et continu impliquant de renoncer au pouvoir colonial et désapprendre les pratiques qui le maintiennent, et remplacer ces connaissances et pratiques par les connaissances et la vision autochtones du monde.• Met l'accent sur l'authenticité et sur l'analyse de mécanismes coloniaux dans le traitement des peuples autochtones dans le passé et au présent; au Canada et ailleurs.• Implique de remédier aux injustices historiques; de rétablir la souveraineté et l'autodétermination autochtones, et encourager la vérité, la réconciliation et l'apaisement entre les peuples autochtones et non autochtones.	<ul style="list-style-type: none">• Respecter les cultures, traditions et conceptions autochtones du monde lors de l'élaboration de programmes afin de garantir que les interactions avec les clients autochtones soient respectueuses et convenables du point de vue culturel.• Revoir les structures, systèmes, pratiques et cultures organisationnelles en consultant, prenant en considération et incluant les perspectives et connaissances autochtones.• Plaider en faveur des changements de politiques qui combattent les obstacles systémiques auxquels font face les peuples autochtones, et qui défendent la souveraineté des autochtones.	<ul style="list-style-type: none">• Son exécution peut se heurter à la résistance des personnes qui bénéficient des systèmes coloniaux.• Difficultés à établir un équilibre entre les systèmes et perspectives de connaissances autochtones et occidentales.• Les pratiques de justice réparatrices peuvent être contrôlées par les institutions et idéologies occidentales, empêchant une décolonisation totale, et aggravant ainsi les limites des processus traditionnels de résolution de conflits tel que les structures patriarcales et le manque de représentativité.

Questions de réflexion:

- Quelles sont les définitions et significations de la décolonisation au sein de l'organisme? Comment adhérer aux pratiques de décolonisation et les soutenir?
- Réfléchit-on, inclut-on et priorise-t-on les perspectives ou connaissances autochtones? Comment ceci se présenterait dans l'organisme?
- A-t-on pensé à comment on pourrait causer du tort même avec des intentions nobles? Quels paramètres sont mis en place pour faire progresser les efforts de décolonisation et protéger les perspectives et connaissances autochtones ?
- Comment la décolonisation œuvre au sein d'autres cadres de travail antiracistes et anti oppressifs?
- Quelles relations a-t-on établis au sein de la communauté et nous engageons nous dans des discussions continues avec nos partenaires communautaires? Comment l'organisme inclut-il des perspectives ou connaissances autochtones dans ses activités organisationnelles?

Consultant

Asha Edwin du groupe ASHARE Group Inc., avec l'aide de la conseillère junior Hannah Loffelmann, a créé cet outil complémentaire pour la collaboration l'OCASI-AAISA pour soutenir l'introduction et l'exécution de la politique antiracisme et anti oppression au niveau sectoriel.

Resource

Examining and reflecting upon decolonization and Indigenous solidarity work:
<https://equitableeducation.ca/2013/reflecting-decolonization>

References

BlackPast. (2019, August 29). (1977) The Combahee River Collective Statement. <https://www.blackpast.org/african-american-history/combahee-river-collective-statement-1977/>

Black Feminisms. (2023, November 3). *The Matrix of Domination and the four domains of power*. Blackfeminisms.com. <https://blackfeminisms.com/matrix/>

Black Feminisms. (2017, August 3). *What is intersectionality?* Blackfeminisms.com. <https://blackfeminisms.com/what-is-intersectionality/>

Bailey, M., & Mobley, I. A. (2019). Work in the Intersections: A Black Feminist Disability Framework. *Gender & Society*, 33(1), 19–40. <https://doi.org/10.1177/0891243218801523>

Collins, P. Black feminist thought in the matrix domination.
http://www.oregoncampuscompact.org/uploads/1/3/0/4/13042698/patricia_hill_collins_black_feminist_thought_in_he_matrix_of_domination.pdf

Crenshaw, K. (1989). "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," *University of Chicago Legal Forum*: Vol. 1989, Article 8. Available at: <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

Crenshaw, K., Gotanda, N., Peller, G., & Thomas, K. (Eds.). (1995). *Critical Race Theory: The Key Writings that Formed the Movement*. New Press, New York

Delgado, R., & Stefancic, ean. (n.d.). Critical race theory: An introduction. from *Critical Race Theory: An Introduction*. Government of Canada. (2024). What is Gender-based Analysis Plus?

Government of Canada. (2017). Human rights-based approach. Retrieved from [https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/human_rights-droits_personne.aspx?lang=eng\[1\]](https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/human_rights-droits_personne.aspx?lang=eng[1]).

Office of the Auditor General of Canada. (2022). Report to Parliament 2022: Chapter 3 - Cyber Security. https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/docs/parl_oag_202205_03_e.pdf

Said, H. (2022). Decolonization and Restorative Justice. In *Decolonization and Justice: An Introductory Overview*. OER Commons.

Stanford Encyclopedia of Philosophy. (2019). Critical Disability Theory. Retrieved from <https://plato.stanford.edu/entries/disability-critical/>

Sztobryn-Giercuszkiewicz, Joanna (2017), Critical disability theory as a theoretical framework for research on disability [in:] Niedbalski J., Raław M., Żuchowska D. (eds.), *Oblicza niepełnosprawności w praktyce i teorii*, Łódź: Uniwersytet Łódzki

Tuhiwai Smith, L. (2021). *Imperialism, History, Writing and Theory. Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples* (1st ed.). London. Zed Books.

Tuck, E., & Yang, K. W. (n.d.). Decolonization is not a metaphor. [https://clas.osu.edu/sites/clas.osu.edu/files/Tuck and Yang 2012 Decolonization is not a metaphor.pdf](https://clas.osu.edu/sites/clas.osu.edu/files/Tuck%20and%20Yang%202012%20Decolonization%20is%20not%20a%20metaphor.pdf)

United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights. (2016). *Handbook for Parliamentarians on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Retrieved from <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HandbookParliamentarians.pdf>

Canadian Council for Refugees: Anti-Oppression Policy (2019). Retrieved from: <https://ccrweb.ca/en/anti-oppression>

[https://amnesty.ca/equity/?](https://amnesty.ca/equity/?gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIosWKvMrbhQMVbU1HAR0BAQVoEAMYASAAEgKmc_D_BwE#what-we-found)

[gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIosWKvMrbhQMVbU1HAR0BAQVoEAMYASAAEgKmc_D_BwE#what-we-found](https://amnesty.ca/equity/?gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIosWKvMrbhQMVbU1HAR0BAQVoEAMYASAAEgKmc_D_BwE#what-we-found)



Cours SEASONOVA en ACS Plus

Cours n° 1 : Introduction à l'Analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus

Cours n°2 : Renforcement des capacités organisationnelles à travers une perspective ACS Plus

Public cible: Travailleurs de première ligne, cadres moyens et supérieurs, et directeurs de conseils d'administration d'agences d'aide aux nouveaux arrivants.

Durée de la formation: Environ 2 heures chacun, y compris les feuilles de travail et les questionnaires.

Le cours n° 1 est un cours d'introduction qui donne un aperçu général de ce qu'est l'ACS Plus dans le contexte de la prestation de services et de l'aide aux nouveaux arrivants, aux immigrants et aux réfugiés au Canada.

Le cours n°2 explore les atouts de la mise en œuvre de l'ACS Plus dans les politiques, les procédures et les pratiques organisationnelles, tant pour le lieu de travail que pour ses clients.

Ces cours ont été développés en partenariat avec SEASONOVA, un organisme social gérée par des PANDC (personnes noires, autochtones et de couleur), des femmes et des immigrants, qui offre des services de conseil en matière de facilitation, de formation des adultes, de planification stratégique et d'analyse de l'intersectionnalité.

*Veuillez noter que ce cours sera proposé par l'AAISA au moins une fois par an et pourrait être disponible à d'autres moments s'il y a assez d'intérêt. Les questions concernant l'inscription par l'intermédiaire de l'AAISA peuvent être envoyées à pd@aaisa.ca.



Fiche de conseils pour élaborer des stratégies de mobilisation des autochtones et pour travailler avec les survivants

Elaborer une stratégie de sensibilisation et de mobilisation des autochtones

Beaucoup d'organismes d'aide aux nouveaux arrivants travaillent avec les populations autochtones afin de promouvoir la vérité et la réconciliation et d'éduquer le personnel et les clients aux cultures autochtones ainsi qu'à l'héritage colonial au Canada.

Une stratégie de sensibilisation et de mobilisation des autochtones élaborée en collaboration avec des populations autochtones peut contribuer à structurer votre travail et à garantir une vision et des objectifs communs. La première et importante étape serait de rechercher les populations autochtones dont les terres traditionnelles font partie ou sont à proximité de votre secteur local. Vous pouvez faire ceci en explorant votre région sur la carte à l'adresse suivante www.native-land.ca.

Avoir une stratégie peut vous aider à planifier clairement la manière dont vos objectifs et buts en matière de mobilisation des autochtones sont liés à d'autres documents internes tel que votre plan stratégique et vos termes de référence pour les groupes de travail. La meilleure pratique serait d'élaborer votre stratégie de mobilisation et/ou de sensibilisation des autochtones (ainsi que ses éléments constitutifs tel que la reconnaissance de territoires) en consultation approfondie avec les populations autochtones, leurs chefs, et/ou leurs organismes représentants. Au Canada, vous auriez à travailler avec:

- Les communautés locales des Première(s) nations(s), Inuit et Métis
- Le Centre national pour la vérité et la réconciliation
- Les aînés et les gardiens du savoir
- Les bureaux de la Commission provinciale d'étude des traités
- Les groupes dédiés à promouvoir la réconciliation au niveau municipal
- Les chercheurs et les formateurs autochtones dans les universités ou les institutions post-secondaires, dont l'Université des Premières Nations du Canada et l'Institut Gabriel Dumont
- Le personnel et les bénévoles des sites historiques et/ou culturels qui informent le public sur les populations autochtones. Comme (liste non exhaustive):
 - Le Musée Nisga'a en Colombie-Britannique
 - Le site du patrimoine mondial de l'UNESCO en Alberta le précipice à bisons Head-Smashed-In
 - Le site national historique de Batoche en Saskatchewan
 - La galerie d'art de Winnipeg- Quamajuq au Manitoba
 - Le centre culturel Woodland en Ontario
 - Le parc national Kouchibouguac au Nouveau-Brunswick
 - Le centre culturel et du patrimoine de Millbrook en Nouvelle-Ecosse
 - Le centre culturel Mi'kmaq de l'île Lennox à l'Île-du-Prince-Édouard
 - Le centre culturel Illusuak à Terre-Neuve-et-Labrador
 - Le centre culturel Kwanlin au Yukon
 - Le circuit d'interprétation des légendes de l'aurore boréale dans les Territoires-du-Nord-du-Ouest.
 - Le Musée Nunatta Sunakktaangit au Nunavut

Prendre soin de la santé mentale

*Lorsque vous travaillez avec des survivants (des survivants des pensionnats et de la Rafle des années 60 par exemple), il est important d'être attentif lorsque vous demandez aux gens d'éduquer/informer les autres en partageant leurs histoires personnelles. Car revivre ces expériences et en discuter en public pourrait faire rejaillir des traumatismes. Avant de contacter un survivant pour lui demander de parler à un événement ou de partager son histoire comme partie du projet, effectuez votre recherche et mettez en place un système de soutien afin de garantir que votre organisme travaille d'une **perspective tenant compte des traumatismes**. L'association médicale canadienne et l'agence de santé publique du Canada offrent les ressources et les soutiens/support ci-après:*

Ressources et mobilisation tenant compte des traumatismes: *Guide du groupe Voix des patients à l'AMC : Approche axée sur les traumatismes et ressources (cma.ca)*

Approches tenant compte des traumatismes et de la violence – politiques et pratiques: [Approches tenant compte des traumatismes et de la violence – politiques et pratiques - Canada.ca](https://www24.international.gc.ca/indian-affaires/indian-affaires-eng.aspx?lang=eng)

Plusieurs groupes et organismes culturels autochtones ont des **bureaux des conférenciers** où vous pourrez rencontrer/communiquer avec des populations autochtones qui ont de l'expérience dans la prise de parole en public et qui sont plus habitués à discuter d'histoires de vie douloureuses et sensibles dans un cadre éducationnel.

Lorsque vous travaillez avec des survivants des pensionnats, il est de bonne pratique d'avoir un soutien à la santé mentale disponible pendant la planification et le déroulement d'un événement ou d'un projet.

Le Programme de soutien en santé - résolution des questions des pensionnats indiens, a été créé dans le cadre de la Convention de règlement relative aux pensionnats indiens de 2006. Il offre un soutien culturel et émotionnel, ainsi que des services de consultation en santé mentale aux survivants des pensionnats et aux familles des anciens élèves. Ces services sont offerts par des travailleurs formés du programme de soutien en santé : résolution des questions des pensionnats. Beaucoup d'entre eux sont eux-mêmes des survivants des pensionnats ou ont été affectés par les effets intergénérationnels de la maltraitance et de la violence perpétrées.

Pour plus d'information sur le programme et sur comment y avoir accès dans votre zone, consultez le site du gouvernement du Canada ici : [Programme de soutien en santé : résolution des questions des pensionnats indiens \(sac-isc.gc.ca\)](https://sac-isc.gc.ca)

Quelques provinces, dont la Colombie Britannique¹, l'Alberta² et le Manitoba³, gardent leur ligne d'écoute concernant les pensionnats indiens disponible 24h/24.

Autres suggestions pour travailler avec les survivants, les aînés et les gardiens du savoir:

- Il est de bonne pratique d'offrir un présent à la personne à qui vous demandez de participer à votre initiative. Ce qui définit un présent culturellement approprié diffère d'une culture autochtone à l'autre. Vous devrez effectuer votre recherche et déterminer la marche à suivre dans le contexte de votre zone géographique et de l'initiative que vous avez planifié.

1 Government of British Columbia: [Supports for Residential School Survivors | HelpStartsHere \(gov.bc.ca\)](https://www24.international.gc.ca/indian-affaires/indian-affaires-eng.aspx?lang=eng)

2 Native Counseling Services of Alberta: [Residential School Health Support Program | NCSA](https://www24.international.gc.ca/indian-affaires/indian-affaires-eng.aspx?lang=eng)

3 Government of Manitoba: [Province of Manitoba | inr - Manitoba Indian Residential Schools \(gov.mb.ca\)](https://www24.international.gc.ca/indian-affaires/indian-affaires-eng.aspx?lang=eng)

- Offrir une rémunération en espèce est une bonne pratique. Différents montants peuvent être offerts dépendamment du temps et de l'énergie que vous souhaitez que la personne consacre à votre initiative. Pour des informations concernant les rémunérations standard dans votre secteur, vous pouvez communiquer avec un organisme géré par des autochtones.
- Offrir des fonds pour couvrir les frais de transport est une bonne pratique lorsque vous travaillez avec des survivants, que ce soient des frais de route ou un remboursement de frais de taxi.
- Si un repas est offert à un événement, vous devrez inviter votre partenaire autochtone même si leur rôle dans votre événement a pris fin.



Fiche de conseils pour travailler avec les nouveaux arrivants atteints de la maladie d'Alzheimer

Ce document-conseils a été élaboré grâce aux ressources de la Société Alzheimer du Canada, la Société Alzheimer du Royaume Uni, l'Association Alzheimer des Etats Unis, Dementia Support Toronto, Johns Hopkins Medicine et la Clinique Mayo.

La Société Alzheimer du Canada définit la maladie d'Alzheimer comme « une maladie « neurodégénérative chronique qui détruit les neurones, détériorant la fonction cognitive et la mémoire avec le temps »¹. Bien que la maladie d'Alzheimer soit irréversible et incurable, elle n'est pas une étape obligatoire du processus de vieillissement. Les travailleurs du secteur de l'établissement travaillent parfois avec des clients âgés ayant des troubles de la mémoire ou qui deviennent désorientés mais qui ne sont pas atteints de la maladie d'Alzheimer.

La maladie d'Alzheimer n'est pas la seule forme de démence qui peut atteindre les personnes nouvellement arrivées. Alors que la maladie d'Alzheimer représente 60 à 80% des diagnostics de démence², il existe d'autres formes de démence comme la démence à corps de Lewy, la démence vasculaire, fronto-temporale, la maladie de Huntington et le syndrome de Wernicke-Korsakoff³. Les personnes atteintes de la maladie de Parkinson peuvent aussi développer une démence⁴. Même si la plupart des personnes diagnostiquées avec la maladie d'Alzheimer ont plus de 65 ans⁵ la démence n'affecte pas uniquement les seniors. Par exemple, la maladie d'Alzheimer à début précoce peut atteindre des personnes dans la trentaine ou la cinquantaine. Les premiers symptômes de

1 Société Alzheimer du Canada, [Qu'est-ce que la maladie d'Alzheimer?](#) | Société Alzheimer du Canada

2 idem

3 L'Association Alzheimer des Etats-Unis, [What is Dementia? Symptoms, Causes & Treatment](#) | [alz.org](#)

4 Johns Hopkins Medicine, [Parkinson's Disease and Dementia](#) | Johns Hopkins Medicine

5 Mayo Clinic, [Young-onset Alzheimer's: When symptoms begin before age 65](#) - Mayo Clinic

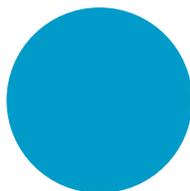
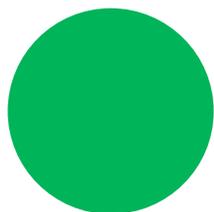
la maladie d'Huntington apparaissent habituellement chez la même tranche d'âge. Étant donné que la maladie d'Alzheimer est la forme de démence la plus courante, ce document-conseil met l'accent sur l'assistance apportée aux clients diagnostiqués avec cette maladie. Rechercher l'impact médical, comportemental et psychologique d'autres formes de démence permettra aux fournisseurs de service d'apporter leur soutien à un éventail de clients seniors.

Veillez vous référer à la liste ci-dessous pour des conseils sur comment travailler avec des clients atteints de la maladie d'Alzheimer.

- **Lorsque vous travaillez avec un client atteint d'Alzheimer, essayez de vous en tenir à une routine.** Si votre immeuble comprend plusieurs entrées, orientez-les ou accueillez-les à la même entrée à chaque fois que vous les rencontrez. Si vous commencez votre première rencontre à une certaine heure de la journée ou en parlant de leur famille et de leurs centres d'intérêt, commencez les rencontres suivantes par la même façon. Si vous avez rempli des documents ou répondu à des questions dans un ordre spécifique dans le passé, essayez de reproduire cet ordre à votre prochaine rencontre. Avoir une routine fixe aide les personnes atteintes d'Alzheimer à se sentir plus en confiance et en maîtrise de leur environnement.
- **Lorsque vous travaillez avec un client atteint de la maladie d'Alzheimer, enlevez tout élément de distraction.** Un environnement calme et bien éclairé avec un minimum ou pas de distraction est le meilleur environnement pour rencontrer des clients. Essayez de supprimer tout bruit de fond, comme le bruit de la télévision ou de la radio.
- **Les recherches ont démontré que les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer sont susceptibles de revenir à l'usage de leur langue maternelle avec le temps⁶.** Ceci est valable pour les personnes vivant au Canada et ayant parlé l'anglais ou le français en tant que seconde langue durant des décennies. Il peut être nécessaire qu'un membre de la famille accompagne le client aux rencontres ou que le client apprenne l'utilisation d'applications de traduction ou qu'un interprète soit présent durant vos rencontres.

⁶ Alzheimer's Society of the United Kingdom, [Losing your English: 'Reverting' to your mother tongue as dementia progresses](https://www.alzheimers.org.uk) | Alzheimer's Society ([alzheimers.org.uk](https://www.alzheimers.org.uk))

- **Faites votre possible pour lutter contre la dépression et l'isolement que les clients peuvent connaître.** Les travailleurs du secteur de l'établissement savent que l'expérience de venir au Canada et être loin de sa famille et de sa culture peut avoir un impact considérable sur la santé mentale. Les clients atteints d'Alzheimer peuvent se sentir doublement isolés en raison des changements affectant leur cerveau et peuvent avoir de la difficulté à communiquer ou à socialiser. En outre, on estime que 40% des personnes atteintes d'Alzheimer souffrent d'une « dépression grave⁷ ». Mettre en place un cercle de conversation ou un groupe de soutien multiculturel pour les clients atteints de démence peut constituer une bouée de sauvetage très utile, et à laquelle les clients n'auraient pas accès dans leur ville ou secteur.
- **La maladie d'Alzheimer peut affecter l'usage de la motricité fine et générale dans ses derniers stades⁸.** Avec le temps, la démence peut affecter la capacité d'un client à faire des choses comme marcher, manger, taper sur un clavier, utiliser une souris d'ordinateur ou tenir un stylo⁹. Pour cette raison, il est recommandé que vous réfléchissiez méticuleusement sur le format des services offerts à un client atteint d'Alzheimer. Par exemple, un cercle de conversation en personne dans une pièce bien éclairée où il pourra mieux lire le langage corporel et les expressions faciales sera plus adéquat qu'un cercle de conversation en ligne.
- **Veillez à finir un sujet avant de passer à un autre et évitez de poser trop de questions rapidement.** Par exemple, si vous savez qu'un client veut discuter des cours de langue et des options de garderie à votre prochaine rencontre, répondez à toutes ses questions sur les cours de langue avant d'aborder le sujet de la garderie de votre agence.
- **Évitez de porter des jugements.** Utiliser des phrases comme « vous ne vous en souvenez pas? » ou « comment avez-vous pu oublier? » n'encourage pas une personne atteinte d'Alzheimer à se rappeler d'une chose la prochaine fois. Au contraire, ces phrases pourraient déclencher un sentiment de honte et de frustration et devraient être évitées.

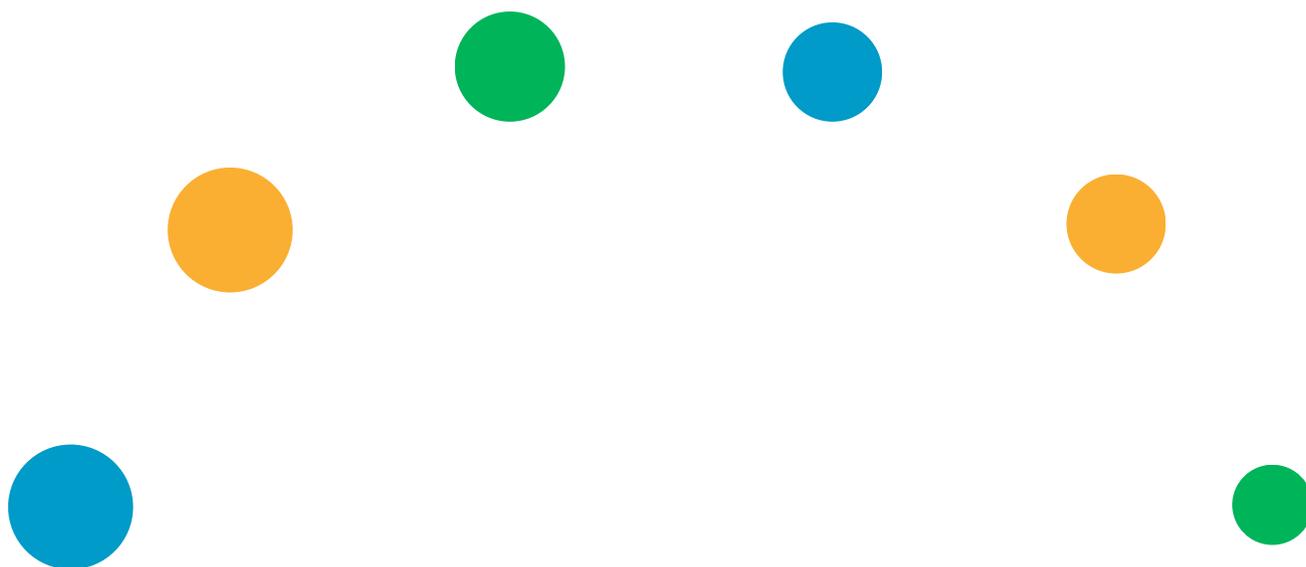


7 Alzheimer's Association of the United States, [Depression](#) | [Alzheimer's Association](#)

8 Dementia Support Toronto, [Signs and Symptoms of Alzheimer's Disease and Dementia](#) | [Dementia Support](#)

9 Johns Hopkins Medicine, [Alzheimer's Disease](#) | [Johns Hopkins Medicine](#)

- **Faites le maximum de choses avant de rencontrer le client.** Par exemple, s'il y a un formulaire qui doit être rempli, avisez le client un temps à l'avance que vous discuterez du formulaire lors de votre rencontre. Imprimez une copie et revoyez avec lui le formulaire au lieu de le référer à un site ou de lui demander de le remplir avant d'arriver. Ceci aidera le client à mieux comprendre l'information et lui donnera ainsi qu'à son auxiliaire de vie l'opportunité de poser des questions le moment venu.
- **Gardez autant de liens que possible avec la vie du client avant Alzheimer.** Il est recommandé pour le client et ses auxiliaires de vie de rester connecté au maximum avec sa vie avant le diagnostic. Par exemple, si un client aime les jeux, vous pouvez lui recommander des versions adaptées de jeux de cartes ou de jeux de société. Ceci inclut le jeu des serpents et des échelles et le scrabble, qui peuvent être commandés avec des pièces de jeu à gros caractère. Des jeux comme bingo, les dominos et de recherche de mots sont très bien pour des gens atteints de démence car ils ne requièrent pas de se rappeler d'informations complexes. Des recherches ont démontré que des jeux comme mahjong¹⁰ et shiritori¹¹, en plus de jeux similaires comme gomoku et les échecs volants, aidaient les gens à maintenir leurs capacités cognitives et de retarder le déficit cognitif. Ces jeux offrent l'avantage de garder les gens connectés à leur culture.



10 An exploratory study of the effect of mahjong on the cognitive functioning of people with dementia, International Journal of Geriatric Psychiatry (2006), [An exploratory study of the effect of mahjong on the cognitive functioning of persons with dementia | Cochrane Library](#).

11 Temporary improvement of cognitive and behavioral scales for Dementia elderly by Shiritori word game with a dialogue robot, Frontiers in Robotics and AI (2022), [Temporary improvement of cognitive and behavioral scales for Dementia elderly by Shiritori word game with a dialogue robot: A pilot study - PMC \(nih.gov\)](#).

Ressources multilingues et multiculturelles sur l'Alzheimer et la démence:

La Société Alzheimer du Canada dispose d'une bibliothèque nationale virtuelle offrant des ressources multilingues pour soutenir les agences à travailler avec des clients qui n'ont pas Alzheimer. En visitant le lien en dessous, vous accéderez à une ressource nommée *Que sont les troubles neurocognitifs ?* qui décrit les troubles neurocognitifs et leurs conséquences. La ressource est disponible dans les langues suivantes:

- Cantonais
- Espagnol
- Français
- Hindi
- Mandarin
- Portugais
- Punjabi

Le lien présente aussi des informations sur la façon dont Alzheimer est vu par les communautés autochtones au Canada.

Lien: [Bibliothèque nationale des ressources | Société Alzheimer du Canada](#)

En plus de la ressource citée ci-dessus, la Société Alzheimer du Canada dispose de plateformes de ressources complètes en chinois et punjabi, qui sont accessibles via les liens ci-dessous.

Plateforme de ressource en chinois: [腦退化資源 | Dementia information in Chinese | Alzheimer Society of Canada](#)

Plateforme de ressource en punjabi: [ਡਿਮੈਂਸ਼ੀਆ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪੰਜਾਬੀ ਡਿੱਚ | Dementia information in Punjabi | Alzheimer Society of Canada](#)

L'Association Alzheimer des Etats-Unis dispose de ressources disponibles en vietnamien, coréen et japonais. Veuillez utiliser les liens ci-dessous pour accéder à ces ressources.

Ressources en langue japonaise : [ホーム | Alzheimer's Association | Japanese](#)

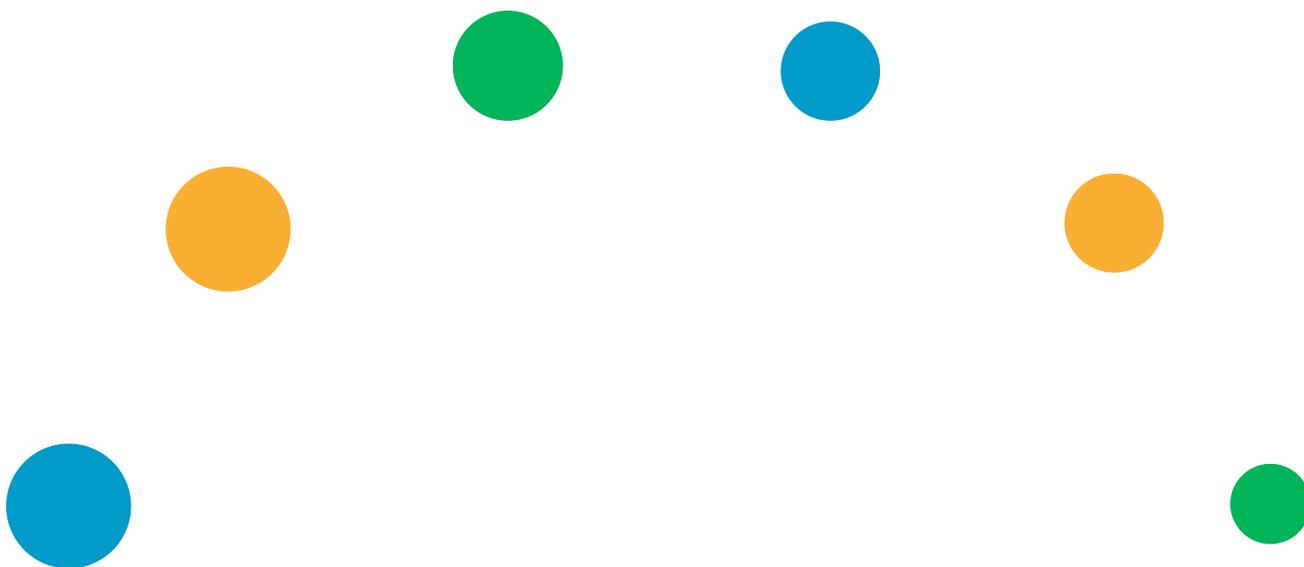
Ressources en langue coréenne : [홈 | Alzheimer's Association | Korean](#)

Ressource en langue vietnamienne : [Trang chủ | Alzheimer's Association | Vietnamese](#)

Le programme de formation sur les troubles neurocognitifs de l'université McGill offre un guide de ressource dénommé *Troubles neurocognitifs, votre guide d'accompagnement*, disponible dans les langues suivantes:

- Arabe
- Anglais
- Français
- Grec
- Italien
- Mandarin
- Portugais
- Punjabi
- Russe
- Tagalog
- Ukrainien

Pour avoir accès à ce guide, veuillez visiter le site de l'université McGill ici: [Troubles neurocognitifs, votre guide d'accompagnement | Programme de formation sur les troubles neurocognitifs - McGill University](#)





Fiche de conseils pour travailler avec des nouveaux arrivants aveugles ou malvoyants

Cette fiche-conseil a été créée à l'aide de ressources et d'informations provenant de l'INCA (Institut national canadien pour les aveugles) et de Réadaptation en déficience visuelle Canada.

- **Présentez-vous chaque fois que vous rencontrez une personne aveugle ou malvoyante.** Ne faites pas deviner à la personne le son de votre voix. Cela est valable aussi si vous les avez déjà rencontrés. Beaucoup d'espaces sont remplis de sons ambiants ; des gens parlent, de la musique, le son de la circulation, etc. En vous présentant, vous vous assurez que la personne que vous rencontrez sait qui vous êtes. Il est tout aussi important d'indiquer verbalement quand vous quittez une pièce, afin que personne ne vous parle lorsque vous n'êtes plus présent.
- **Demandez à la personne aveugle ou malvoyante si elle a besoin de votre aide avant de la guider physiquement dans un espace.** Ne supposez jamais qu'une personne aveugle ou malvoyante a besoin d'un guide et ne la touchez jamais sans qu'elle vous le demande. Vous pouvez proposer d'agir en tant que guide voyant, mais vous devez respecter les souhaits de la personne si elle refuse votre offre. Pour plus d'informations sur la façon d'agir en tant que guide voyant, visitez le site d'INCA ici : [Étape par étape \(cnib.ca\)](http://etape.par.etape.cnib.ca)
- **Ne laissez pas de meubles ou de plantes en pot près de l'entrée ou dans les couloirs, et ne placez pas de cadres photo sur les murs à hauteur des mains.** De nombreuses personnes aveugles suivront le long d'une entrée ou d'un mur pour naviguer dans un espace. En éliminant les obstacles, tels que les meubles et les cadres photo, vous rendez le processus plus facile pour eux et réduisez le risque de blessures.



Crédit d'image : INCA

- **Comment identifier un chien-guide.** Il existe plusieurs races dans le monde qui sont entraînées comme chiens-guides, mais la plupart au Canada sont des labrador retrievers, des golden retrievers, des goldendoodles, des caniches standard ou des bergers allemands¹. Les chiens-guides ou voyants portent généralement un harnais de poitrine avec une poignée portant le logo de l'école où ils ont été formés. La photo ci-dessus en est un exemple..
- **Lorsque vous voyez un chien-guide en public, ignorez-le.** Si un chien-guide est en public, cela signifie qu'il travaille et qu'il doit consacrer toute son attention à aider son propriétaire. Il n'est pas approprié de caresser ou d'appeler un chien-guide sans la permission du propriétaire.
- **Avant de rencontrer une personne aveugle ou malvoyante, renseignez-vous sur son format préféré pour recevoir des informations.** Les personnes aveugles ou malvoyantes utilisent différents outils pour accéder aux informations écrites, notamment le braille, la technologie de lecture d'écran et le texte en gros caractères. Bien que ce soient principalement les générations plus âgées qui utilisent le braille, il est encore enseigné dans les écoles aujourd'hui afin que les élèves puissent accéder à l'information de plusieurs façons. Vous trouverez ci-dessous d'autres conseils pour augmenter l'accessibilité à vos documents.
 - **S'assurer que les documents et autres documents de réunion sont accessibles aux personnes malvoyantes.** Pour consulter une copie des lignes directrices d'INCA sur l'accessibilité à l'impression en gros caractères, visitez leur site ici: Accessibilité@INCA | INCA
 - **Sensibilisez votre personnel et vos bénévoles à la technologie des lecteurs d'écran.** De nombreuses personnes aveugles ou malvoyantes comptent sur un logiciel de lecture d'écran pour accéder aux documents écrits. Pour en savoir plus sur quelques exemples de ce logiciel, visitez le site d'INCA ici: [Lecteurs d'écran | INCA](#)

- Il est important de vous assurer que vos documents sont compatibles avec les lecteurs d'écran. Si les documents sont formatés avec du texte à l'intérieur de graphiques complexes d'une manière qui ne fonctionne pas bien avec cette technologie, cela crée un défi pour l'utilisateur. Voir l'annexe 1 pour quelques conseils de base.
- **Lorsque vous partagez un repas avec une personne aveugle ou malvoyante, décrivez comment la nourriture est disposée dans l'assiette.** Par exemple, vous pouvez utiliser le cadran d'une horloge comme référence – « Votre salade est à quatre heures et votre steak est à dix heures »².
- **Informez les nouveaux arrivants des services offerts aux personnes aveugles ou malvoyantes au Canada.** Les nouveaux arrivants peuvent arriver au Canada en provenance de pays qui ont des perceptions différentes de la cécité, de la perte de vision et du handicap. Ils ne savent peut-être pas que le Canada offre une gamme de soutiens et de services aux personnes aveugles ou malvoyantes, dont plusieurs sont payés par le gouvernement, des organismes à but non lucratif et des organismes de bienfaisance. Ces services comprennent la connexion du nouveau venu avec des appareils, des logiciels et d'autres technologies d'assistance pour le soutenir dans sa vie quotidienne.
- **Certaines organisations, comme Réadaptation en déficience visuelle Canada, accepteront les références de clients directement des organismes fournisseurs de services pour les services et les programmes.** À partir de là, l'organisation peut travailler avec le client pour contacter son médecin de famille et/ou son optométriste afin d'obtenir les informations médicales nécessaires pour le soutenir au mieux.
- **Certains organismes qui fournissent des services et des soutiens aux personnes vivant avec une perte de vision ont des partenariats avec des fournisseurs de services locaux qui leur donnent accès à des interprètes de langue.** Si vous vous inquiétez de la façon dont un organisme communautaire communiquera avec un client apprenant le FLS ou le FLA, demandez-lui s'il a déjà accès à des services d'interprétation.

² Institut national canadien pour les aveugles (INCA), 4 courtoisies courantes à offrir aux personnes aveugles: [Soyez naturel ! 4 courtoisies courantes à offrir aux personnes aveugles | INCA](#)

- **Seulement un tiers des adultes canadiens en âge de travailler ayant une perte de vision ont un emploi, et la moitié d'entre eux ont du mal à joindre les deux bouts à 20 000\$ par année ou moins**³. De nombreuses organisations qui offrent des services aux personnes ayant une perte de vision ont des programmes de soutien à la carrière et à l'emploi. Les programmes aident les clients dans des tâches telles que la création d'un curriculum vitae, la divulgation de leur perte de vision à un employeur ou à un employeur potentiel et la recherche de la technologie et des ressources qui leur offrent les meilleurs aménagements en tant qu'individus. Des exemples de tels programmes sont Ouvrir les portes du travail⁴ et Services spécialisés⁵ à Réadaptation en déficience visuelle Canada. Lorsque vous vous connectez à un organisme communautaire qui soutient les personnes aveugles ou malvoyantes, assurez-vous de poser des questions sur les initiatives d'emploi. Certains organismes proposent même des outils et des évaluations qui aident les lieux de travail à déterminer s'ils sont prêts à accueillir un employé aveugle ou malvoyant.
- **Pour plus d'informations sur le recrutement et l'entrevue d'une personne aveugle ou malvoyante pour un emploi, visitez le site d'INCA ici : [Embaucher une personne ayant une perte de vision | INCA](#)**
- **Si vous ne savez pas quoi faire, Réadaptation en déficience visuelle Canada recommande de vous présenter et de demander ensuite à une personne ayant une perte de vision : « Puis-je faire quelque chose pour vous aider ? »** Formuler une offre d'aide de cette manière centre les besoins de la personne en perte de vision tout en lui donnant la possibilité de préserver son indépendance en refusant votre offre.
- **L'Immigrant Services Association of Nova Scotia (ISANS) offre une boîte à outils pour les enseignants d'intégration de la perte de vision pour travailler avec les apprenants de langue anglaise aveugles ou malvoyants. Pour accéder à la boîte à outils, veuillez visiter le site Web de l'ISANS ici: [Integrated Sight Loss Teacher Toolkit - Immigrant Services Association of Nova Scotia \(isans.ca\)](#). **Veuillez-noter que, pour le moment, cette ressource est seulement disponible en anglais****

3 INCA, Programme de soutien à la carrière et à l'emploi : [Programme de soutien à la carrière et à l'emploi d'INCA](#)

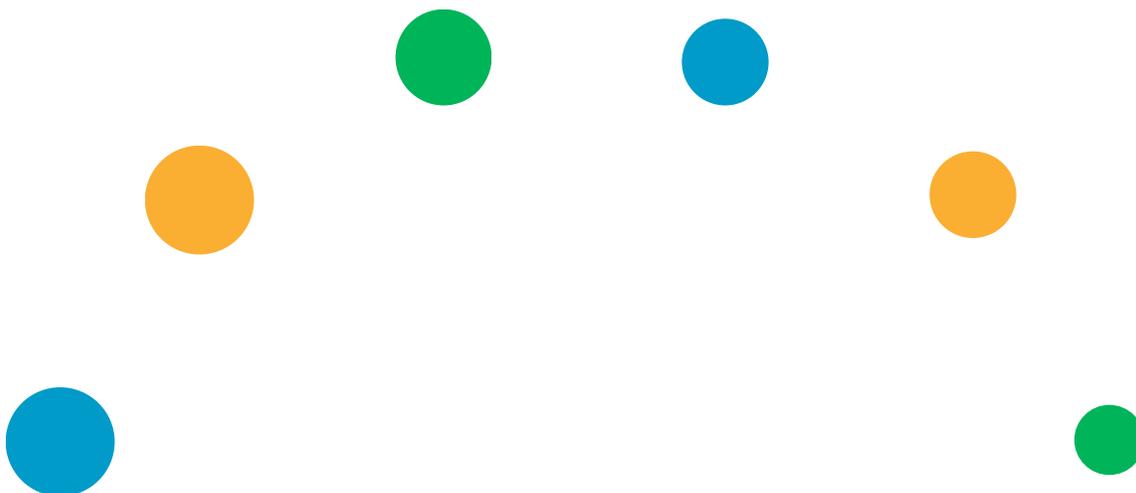
4 Pour plus d'informations, visitez le site d'INCA ici : [Ouvrir les portes du travail | CNIB - Come to Work \(placeauxtalents.ca\)](#).

5 Pour plus d'informations, visitez le site de Réadaptation en déficience visuelle Canada ici : [Services spécialisés | Réadaptation en déficience visuelle Canada](#)

ANNEXE 1

Conseils pour augmenter la compatibilité du lecteur d'écran de vos matériaux

1. Évitez le texte manuscrit et les polices de caractères minces⁶.
2. Pour que votre texte reste lisible, utilisez des polices sans empattement pour le corps du texte⁷.
3. Reportez-vous aux directives officielles sur l'accessibilité du contenu Web lors de la création de contenu numérique : [Règles pour l'accessibilité des contenus Web \(WCAG\) 2.0 \(w3.org\)](https://www.w3.org/WAI/standards-guidance/wcag/).



⁶ Accédez à Smithsonian, Inclusive Digital Interactives : Best Practices and Research: [Inclusive Digital Interactives Best Practices + Research](#)

⁷ Idem.



Fiche de conseils pour travailler avec les nouveaux arrivants sourds ou malentendants

Cette fiche-conseils a été élaborée à partir ressources disponibles de l'Association des Sourds du Canada, aux ressources du Conseil des Universités de l'Ontario pour un campus accessible, du Conseil des Universités de l'Ontario, et de l'Association des interprètes en langue des signes de l'Ontario

- **Utilisation des termes « Sourd » et de « sourd »:** le terme « Sourd » avec un S majuscule désigne un membre d'un groupe culturel distinct dont la première langue est la langue des signes. Le terme « sourd » avec un s minuscule désigne une personne atteinte d'une perte totale ou partielle de l'ouïe et qui ne s'identifie pas au groupe précédent
- **Utilisation du terme « malentendant »:** ce terme désigne tout individu atteint d'une perte moyenne à sévère de l'ouïe et qui utilise sa voix et son ouïe résiduelle ; et occasionnellement la langue des signes ; pour communiquer.
- **Il existe différentes langues des signes dans le monde:** comme c'est le cas pour les langues verbales, les langues des signes varient selon l'histoire du pays d'origine et des personnes qui en ont créé les signes. Au Canada, la langue des signes américaine (ASL) et la langue des signes québécoise (LSQ) sont les langues des signes les plus répandue. Même dans les pays où l'anglais et le français sont des langues officielles, la langue des signes peut être différente, comme par exemple la langue des signes britannique et la langue des signes française.
- **Lors d'événements, de programmes et de repas,** permettez aux personnes Sourdes de choisir où s'asseoir : car ils sont plus à même de répondre à leurs besoins d'accessibilité. Par exemple, si votre événement inclut un interprète de langue des signes, les personnes Sourdes auront besoin de s'asseoir assez près de l'interprète pour le voir à l'oeuvre. Encourager les invités et les clients Sourds à choisir leurs propres places leur confère le pouvoir de répondre à leurs propres besoins.

- **Assurez-vous que la personne avec qui vous communiquer sache que vous êtes présents avant de parler:** une personne Sourde ne vous entendra pas arriver par derrière ou peut ne pas savoir que vous êtes dans une autre pièce. Pour vous assurer de ne pas les faire surprendre, une petite tape dans l'épaule ou un léger signe de la main dans leur direction seraient requis avant de commencer une conversation.
- **Ne demandez pas à un ami ou à un membre de la famille de servir d'interprète pour une personne Sourde dans un cadre formel de prestation de services:** il est peu probable qu'un ami ou un membre de la famille sache exprimer des concepts et des termes spécifiques au secteur de l'établissement en langue des signes. En outre, le client Sourd pourrait sentir que son droit à la confidentialité n'est pas respecté. Il est donc préférable d'engager un interprète professionnel de langue des signes pour aider le client.
- **Utiliser la technologie à votre avantage!** Vous pouvez utiliser les courriels, les messages, les applications de messagerie instantanée, les systèmes de RV en ligne, et les services de relais en ligne pour communiquer avec les personnes Sourdes. Des applications comme la reconnaissance automatique de la parole sont aussi utiles.
- **Dans les réunions et dans d'autres contextes de groupe, veillez à ce qu'on prenne la parole à tour de rôle.** Il est difficile pour une personne Sourde de lire sur les lèvres et de suivre la conversation si plusieurs personnes parlent à la fois. De même, un interprète en langue des signes ne peut pas interpréter le discours de plus d'une personne à la fois. Une personne malentendante peut rencontrer des difficultés à suivre une conversation si plusieurs voix se chevauchent.
- **Lorsque vous communiquez avec une personne Sourde, assurez-vous d'être dans un endroit bien éclairé où elle peut clairement voir votre visage.** Ne mettez pas vos mains sur votre visage et ne le cachez pas. Dans la culture sourde, les expressions faciales jouent un rôle important dans la communication. En outre, la personne peut s'appuyer sur la lecture labiale pour communiquer avec vous.

Terminologie à éviter lorsque l'on travaille avec des personnes sourdes et malentendantes

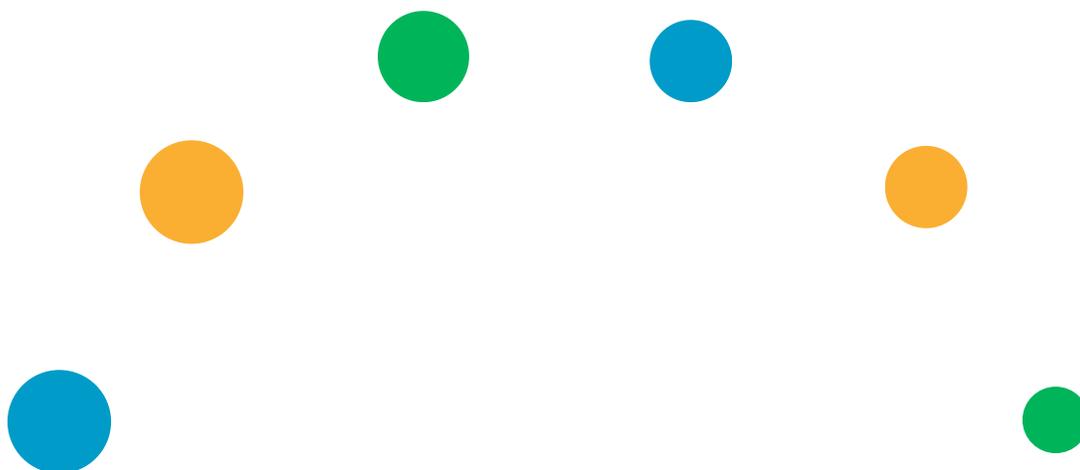
- Handicapé auditif ou déficient-auditif
- Sourd et muet
- Sourd-muet

- De nombreuses personnes appartenant à la communauté Sourde ne se considèrent pas comme handicapées. Cela peut varier d'une personne à l'autre, mais il est bon d'en être conscient lorsque l'on rencontre une personne Sourde ou malentendante pour la première fois.

Conseils pour travailler avec les interprètes de langues des signes

- **L'interprétation en langue des signes est une profession hautement qualifiée:** si vous savez qu'une personne Sourde assistera à une réunion ou à un événement, il faudra prévoir une part de votre budget pour engager un interprète. Les frais de voyage ainsi que le temps passé à préparer un événement sont aussi compensés.
- **La personne Sourde qui assistera à votre événement pourrait avoir un interprète avec qui elle préfère travailler,** notamment si l'événement a lieu dans sa communauté locale. Il faudrait mettre les choses au clair avec les personnes impliquées avant d'engager un interprète.
- **Les interprètes en langue des signes peuvent être engagés soit à travers des agences ou à travers des entreprises indépendantes:** en raison de la demande croissante pour les interprètes, leurs agendas se remplissent souvent rapidement. Il est recommandé que les interprètes soient engagés au minimum 3 semaines avant votre rencontre ou événement .
- **Engagez des interprètes qui sont des membres actifs de l'Association Canadienne des interprètes en langue des signes (CASLI),** qui suivent un code d'éthique et des lignes directives de conduite professionnelle. Les membres de la CASLI sont des diplômés d'un programme de formation d'interprètes reconnu en LDS anglaise ou française
- **Si cela est possible, fournissez aux interprètes les informations et les documents à l'avance afin qu'ils puissent se préparer:** que ce soit un ordre du jour, des observations d'ouverture et de clôture, des discours, des documents de recherche, des scénarios de visite, des diapositives, ce sont tous des outils utiles à avoir pour un interprète avant d'arriver à votre rencontre ou événement. Fournir la documentation à l'interprète deux semaines au moins avant votre événement garantit qu'il ait du temps pour la consulter.

- **Si la rencontre ou l'évènement dure plus de deux heures, vous aurez besoin d'engager plus d'un interprète:** l'interprétation est un travail difficile et il est important que vous donniez à vos interprètes l'opportunité de prendre une pause lors de votre évènement.
- **Si un événement ou une rencontre emploie un langage hautement technique ou un langage de niche, assurez vous de préciser cela lorsque vous engagez un interprète:** il y a des interprètes mieux qualifiés que d'autres pour l'interprétation par exemple, d'une conférence sur des logiciels ou d'une pièce de théâtre de Shakespearienne. Fournir cette information à l'avance garantit d'avoir la meilleure personne pour votre évènement.
- **Lorsque vous travaillez avec un interprète de langue des signes, assurez vous de regarder la personne à qui vous vous adressez et non l'interprète:** si vous avez une conversation avec une personne ¹⁰ Sourde, c'est la personne avec qui vous devez établir un contact des yeux. L'interprète est là pour faciliter votre conversation.
- **Un intervenant est différent d'un interprète de langue des signes:** un intervenant est un professionnel formé qui « facilite l'interaction d'une personne sourde et aveugle avec d'autres personnes et avec son environnement ». Il agit comme « les yeux et les oreilles » de la personne sourde-aveugle.





Maîtrise de l'ACS Plus : Faire progresser l'équité dans les services d'immigration francophone

*Cours disponible sur Le Labo [ici](#). Veuillez créer un compte pour y accéder.

Ce programme de formation en ligne complet et à plusieurs niveaux permet aux professionnels d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à la mise en œuvre efficace de l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) dans les services d'immigration et d'établissement francophones. Hébergé sur la plateforme LMS de la FCFA, Le Labo, il se compose de trois cours interconnectés :

1. "Démystifier l'ACS Plus : Fondements pour des services d'établissement inclusifs » (Débutant)
2. "ACS Plus : De la théorie à la pratique » (Intermédiaire)
3. « Opérationnaliser l'ACS Plus dans les services d'immigration francophones » (Intermédiaire)

Le programme couvre les concepts fondamentaux, les défis de la mise en œuvre et les applications pratiques par le biais d'exercices interactifs, de scénarios du monde réel et d'études de cas. À l'issue de la formation, les participants comprendront les principes de l'ACS Plus, reconnaîtront leurs préjugés personnels, appliqueront l'ACS Plus dans leur travail quotidien et développeront des stratégies de changement organisationnel.

Note : Des avertissements sur le contenu sont inclus pour les sujets sensibles liés au genre, à la sexualité et à la discrimination systémique. Ce cours ne sera proposé qu'en français.



**« Nous n'avons plus tellement
besoin du féminisme, non ? »
Activité interactive ACS Plus**

[Cliquez ici pour accéder aux éléments de cet outil sur le site web de SAISIA](#)

Cet outil nécessite un animateur.

Il s'agit d'un jeu de rôle interactif qui peut englober jusqu'à 20 participants. L'outil est conçu pour les travailleurs sociaux qui souhaitent approfondir leur compréhension de l'ACS Plus, de l'intersectionnalité et du féminisme. Les participants exploreront la différence entre « égalité » et « équité » à travers les expériences des femmes sur le marché du travail du 21^e siècle, y compris les nouvelles arrivantes au Canada. Les participants découvriront comment des points d'identité qui s'entrecroisent façonnent la compréhension du monde d'une personne. L'activité est suivie de questions de discussion et d'une session de débriefing.

Avertissement sur le contenu: Cette activité présente des statistiques et des scénarios réels sur les agressions et les violences sexuelles basées sur le genre qui peuvent déclencher des réactions chez certains. Il est recommandé qu'un conseiller ou une autre ressource en santé mentale soit à la disposition des participants pendant et après l'activité.

Le gouvernement du Canada offre une assistance gratuite 24 heures sur 24 aux personnes touchées par la question des femmes, des filles et des personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées. Ce service est accessible en appelant le 1-844-413-6649.



Photo du matériel d'activité interactive





Vidéo « Demande à un gardien du savoir »

Ces dernières années, IRCC a donné la priorité au travail sur la vérité et la réconciliation, en particulier en ce qui concerne l'appel à l'action n° 93. La vérité et la réconciliation sont des éléments fondamentaux de l'action en faveur de l'équité au Canada.

Pour refléter l'importance des perspectives autochtones dans le travail de lutte contre l'oppression, trois gardiens du savoir ont été interviewés et on leur a demandé comment les nouveaux arrivants et les peuples autochtones pourraient établir des relations les uns avec les autres. Les gardiens du savoir ont expliqué comment les nouveaux arrivants peuvent mieux connaître les peuples autochtones, ce que devrait contenir une politique de lutte contre le racisme et comment les nouveaux arrivants et les peuples autochtones peuvent travailler ensemble pour lutter contre la discrimination. Les gardiens du savoir présentés dans cette vidéo ont des liens ancestraux avec la Saskatchewan et l'Ontario, mais les concepts explorés sont applicables à l'ensemble du Canada.

Les caractéristiques d'accessibilité de cette vidéo comprennent des sous-titres en anglais, des sous-titres en français et une version en langue des signes américaine.



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

i. Préparation interne à l'ACS Plus



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'auto-identification. 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 :



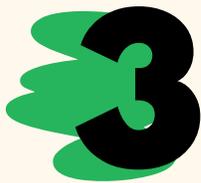
PRATIQUES DE RECRUTEMENT

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 ?**

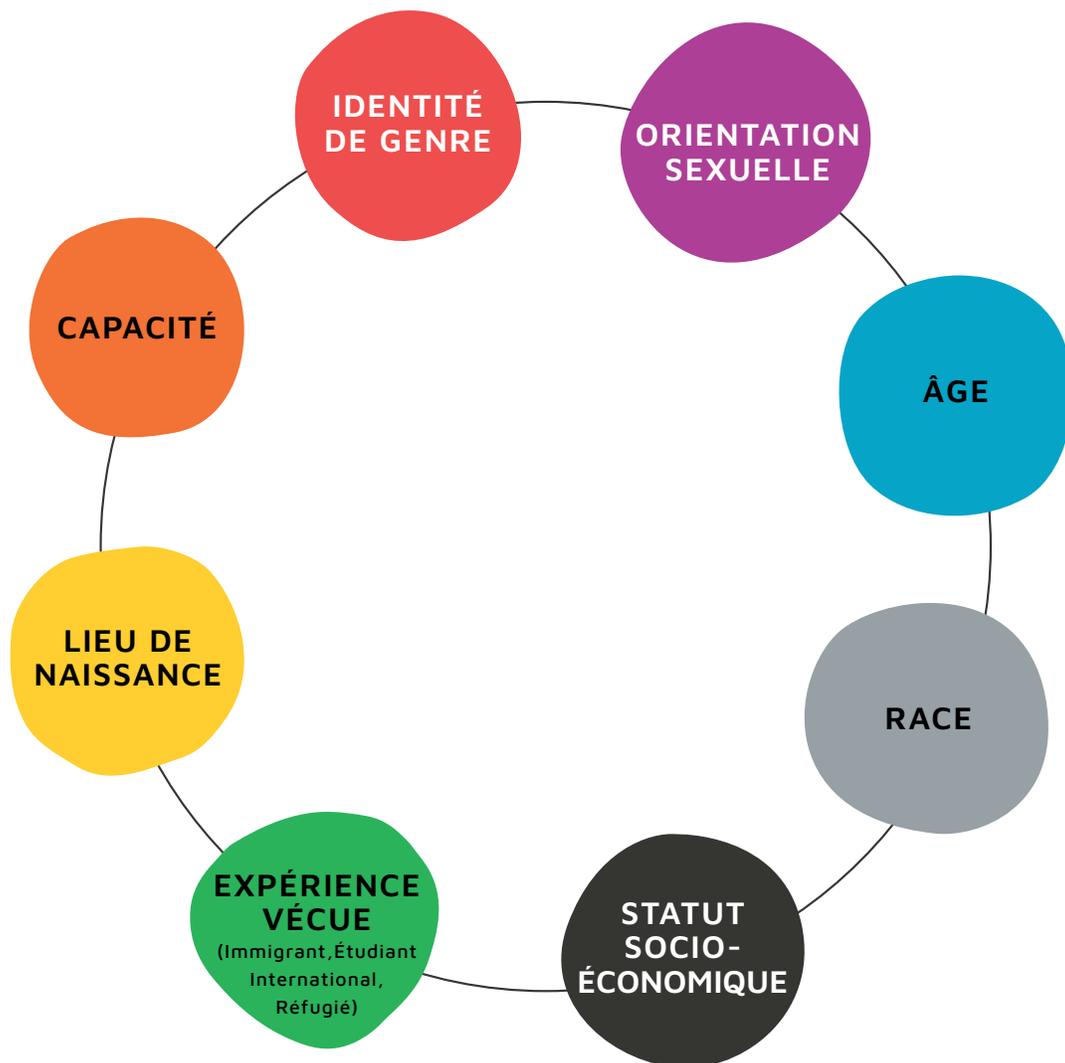
ÉCRIVEZ VOS PENSÉES

**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'autoidentification 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 ses 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



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 numériques, particulièrement ceux liés à la santé des femmes. La mobilisation des connaissances en santé se fait sur un espace numérique actuellement, limitant l'accès chez les gens qui ne sont pas à l'aise avec les services numériques (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 stigmatisant autour des aménagements pour les besoins particuliers, combiné à la concentration démesurée sur le handicap, peut conduire à une visibilité accrue et contribuer au stigmatisant. 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 ?





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



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"/>
Enterprise	<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.

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

NIVEAU ACTUEL DE REPRÉSENTATIVITÉ AU CA

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



Notes:

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:	

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

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] ? *

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

Veillez noter que si vous êtes un petit organisme, vous pouvez envisager d'omettre cette question car elle peut limiter ou compromettre l'anonymat.

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 ? *

- Totalement 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 :



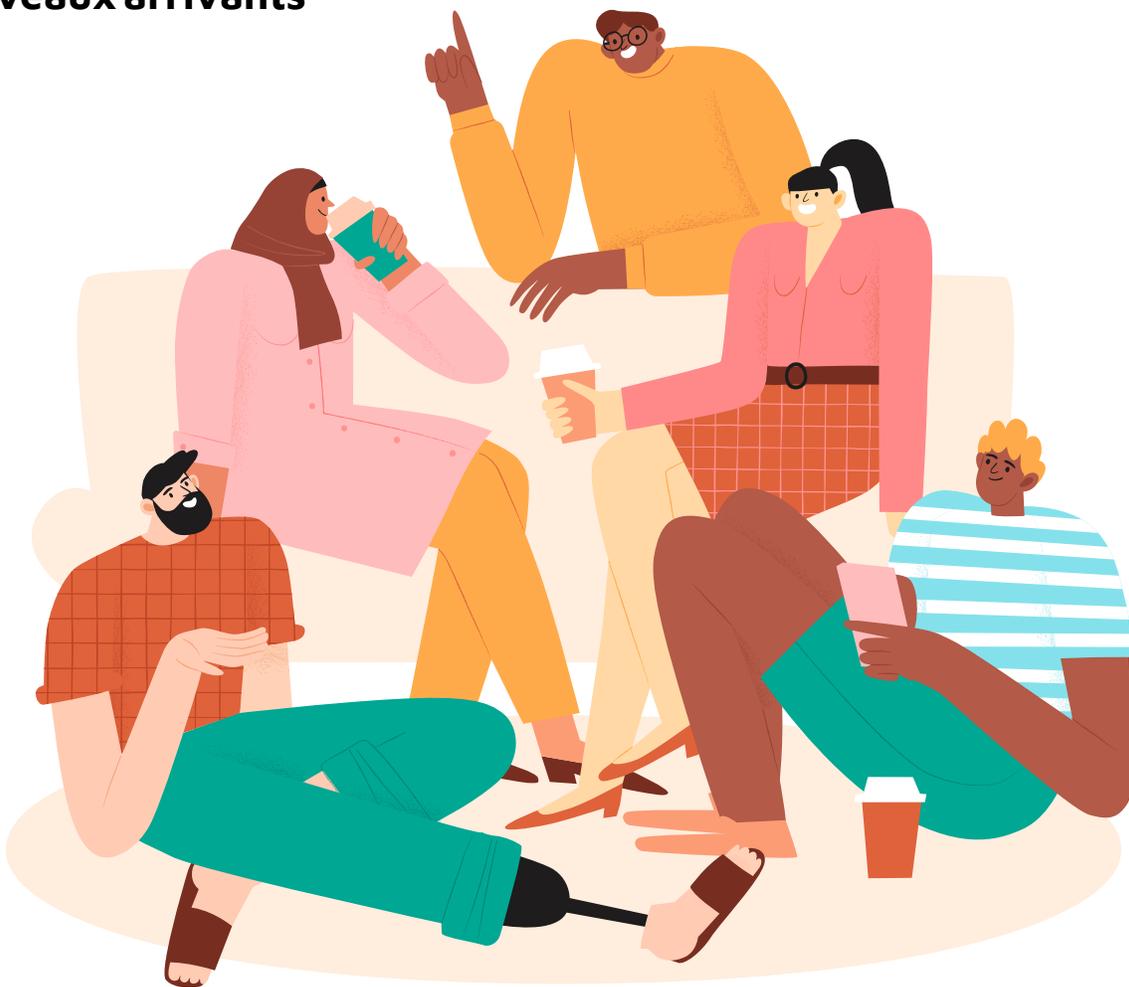
Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada



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.

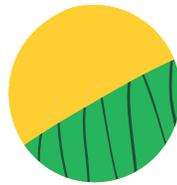
Ces questions garantissent que les groupes diversifiés ayant des identités

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"? \[Devrions-nous bannir le terme « partie prenante » ?\]](#)





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

**ii. Collecte et gestion équitables
des données**



ACS Plus et équité des données:

EXPLORATION DES RÉCITS DE DONNÉES



Reconnaissance du territoire

Nous reconnaissons que cette présentation a lieu sur l'île de la Tortue, qui est le territoire traditionnel des peuples autochtones. La terre que nous appelons aujourd'hui le Canada, d'un océan à l'autre, a été gérée par les peuples autochtones depuis des temps immémoriaux et, alors que nous sommes réunis aujourd'hui, nous exprimons notre respect et notre gratitude aux gardiens traditionnels de la terre. Ces terres sont soit soumises à l'autonomie des Premières nations en vertu d'un traité moderne, soit des territoires non cédés et non cédés, soit des territoires traditionnels dont les Premières nations, les Métis et les Inuits ont été chassés.

Cet atelier a été développé dans le cadre du **Projet de renforcement des capacités du secteur national en Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) ».**

L'objectif du projet de renforcement des capacités du secteur national en analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) est de tester une approche pour renforcer les capacités des récipiendaires financés à intégrer l'égalité des genres et l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) au sein de leurs organismes, en utilisant un modèle à impact collectif, et à élaborer un guide pour le secteur de l'établissement sur la base de cette expérience.

Financé par:



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Un engagement ancré

Objectifs

- Améliorer la compréhension de l'ACS Plus et de sa relation avec les données
- Renforcer l'application avec assurance de l'ACS Plus et de l'équité des données dans le travail sur le terrain par le biais des récits des données
- Générer des points à retenir pour les mettre en pratique

Agenda

1. Aperçu de l'ACS Plus et de l'équité des données
2. Exploration de la relation entre les données et l'équité
3. Etude de cas
4. Atelier: appliquer l'ACS Plus et l'équité des données

Principes

- Personne ne se prétend expert
- La compréhension et le développement sont nos objectifs
- Nous sommes ouverts
- Nous parlons en notre nom
- Nous respectons les expériences personnelles

L'importance des données

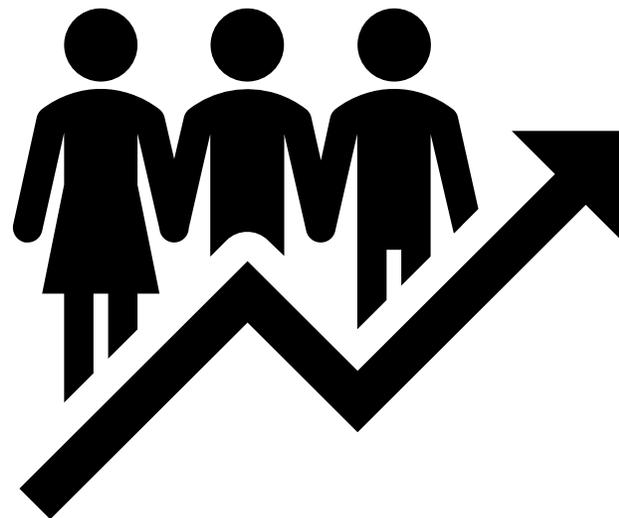
Les données sont utilisées pour:

- Décrire le travail en cours
 - Faire des rapports aux bailleurs de fonds et aux communautés
- Evaluer les programmes
 - Répondre à un besoin **versus** les lacunes
- Apuyer les preuves en ce qui concerne les données

empiriques

Les données peuvent aussi:

- Valider nos connaissances
- Remettre nos préjugés en question
- Habilitier les communautés
- Mettre au silence ou renforcer des voix



Où utilisez-vous les données?



L'ACS Plus et l'équité des données

- Bien qu'originellement l'analyse comparative entre les sexes Plus (**ACS Plus**) concernait uniquement les genres elle encourage maintenant **l'analyse intersectionnelle** pour examiner comment les facteurs identitaires tel que l'âge, le genre, la race, l'éducation et autres interagissent et affectent les façons dont les politiques, les programmes et les pratiques affectent divers groupes de personnes.
- Cette analyse est utilisée pour élaborer de nouvelles politiques et/ou ajuster les politiques existantes afin de garantir un accès et des résultats équitables.
- Pour faire de l'analyse intersectionnelle, vous aurez besoin de données appropriées - les données désagrégées.



- **L'équité des données** examine la manière dont les données sont collectées, analysées, interprétées et distribuées dans une optique de justice, d'équité et d'inclusion, en posant des questions sur le pouvoir, les préjugés et la discrimination.

Elle examine l'impact des données sur des fonctions clés telles que l'élaboration de programmes et de politiques, le financement et l'impact des programmes.

Elle s'interroge sur la manière dont les données affectent différents groupes de personnes et sur la manière dont les pratiques en matière de données peuvent à la fois conduire à des solutions plus équitables et être elles-mêmes plus équitables.

L'ACS Plus en pratique: Abandon des cours de langues CLIC

Identifiez le problème: pourcentage d'abandon des cours de langue CLIC

Remettre les hypothèses en questions: revoyez vos données pour savoir qui abandonne

- Les femmes trans
- Les parents gardiens durant l'été

Recherche et consultation: y a t il une recherche sur les femmes trans et/ou les parents dans les cours de langue?

- Les femmes trans vivent des expériences hostiles causées par leurs camarades de cours.
- Les parents gardiens abandonnent à cause du manque de garderie en été

Développez des options et faites des recommandations:

- Cours dédiés aux étudiants LGBTQIA+
- Garderies ou cours en ligne pour les parents

Contrôler et évaluer: vérifier le changement en chiffre pour déterminer le succès



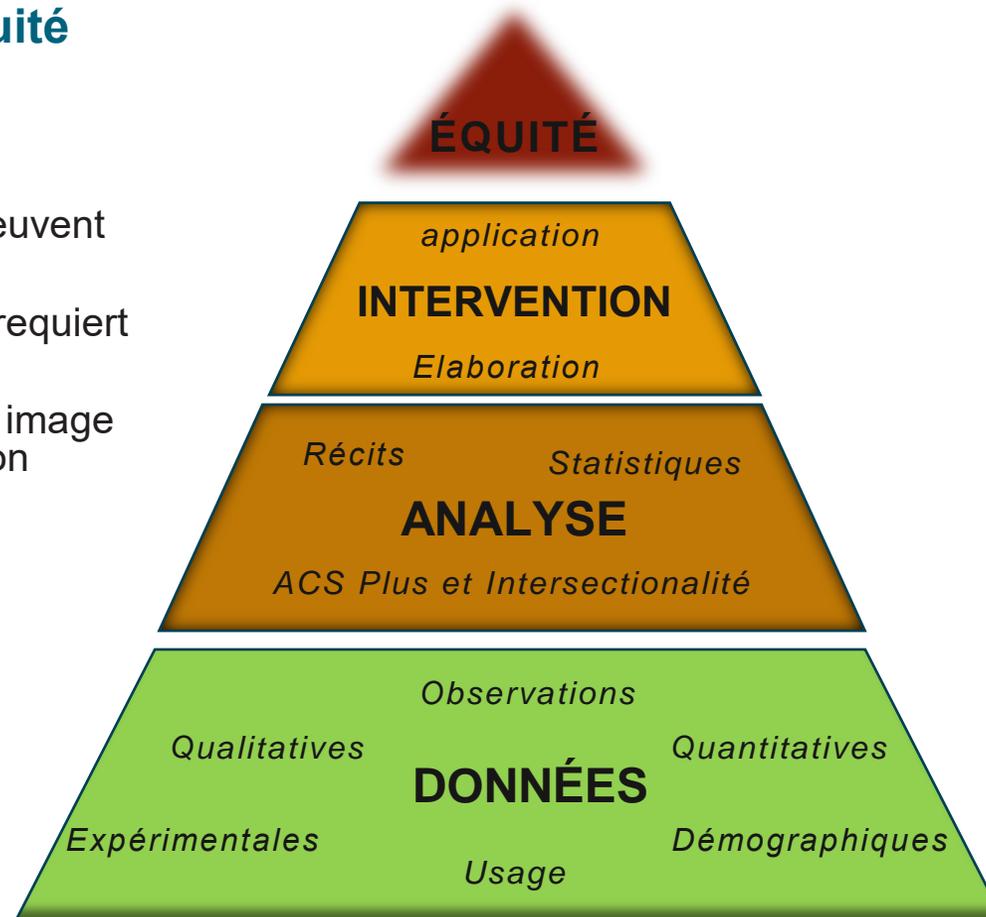
Image tirée du cours en ligne *Introduction à l'ACS Plus de Femmes et Égalité des genres Canada*

[Introduction à l'ACS Plus - Femmes et Égalité des genres Canada](#)

Les pratiques de données équitables ont un impact équitable

Des données pour de l'équité

- Bâtir l'équité sur une base de données
- Plusieurs types de données peuvent travailler ensemble
- Des données pour de l'équité requiert de regrouper et de désagréger
- Les données construisent une image qui permet une prise de décision stratégique et intentionnelle



L'équité pour les données

- Des organismes équitables requièrent des bases équitables.
- Les traitements de données doivent être transparents, responsables et engagés.
- Comprenez ce que font les données et pour qui et avec qui.
- Reconnaissez les humains derrière les données

L'équité est un processus, pas un aboutissement



Qu'est-ce qui résonne avec vous? Qu'est-ce qui vous surprend?

La gestion de données est un processus d'apprentissage.

Engagez-vous à vous approprier vos erreurs de parcours et à apprendre de celles-ci

Les données ont des conséquences.

Demandez toujours ce que font vos données .

Les données sont sujettes aux préjugés.

Vérifiez les données et permettez aux données de vous évaluer

Principes fondamentaux de l'équité des données

Les données n'existent pas dans le vide.

Le context façonne la compréhension et l'interprétation.

Les données représentent des personnes.

Respecter les personnes implique de respecter les données qu'elles partagent.

La gestion de données doit créer un équilibre entre le bien public et la vie privée.

Soyez attentif/ve à ce que vous collectez et à la manière dont vous le protégez

Cadre de narration des données: *les données racontent une histoire*

- Quel est le **sujet** de votre histoire?
- Quel est son **but** ou son objectif?
- Qui est votre **public**?
- Quelles **preuves** parlent à ce public?
 - Quelle sorte **d'analyse** est nécessaire pour créer cette narration?
 - Quelles **données** sont nécessaires pour mener cette analyse?
 - Quelles données sont déjà entre vos mains, et qu'avez vous besoin de construire?
- Vous racontez l'histoire de **qui**?
- **Comment** partagez vous cette histoire?



Cadre de narration des données: Situer l'équité dans les récits de données

- Comment ce récit peut-il affecter les clients?
 - Qui est habilité par ce récit?
 - Quelles voix ne sont probablement pas entendues?
- Comment ce récit peut-il être encadré pour favoriser l'autonomisation?
 - Éloignez-vous de l'approche déficitaire.
 - Pouvez-vous faire faire participer les clients pour définir le "succès?"
- Comment ce récit peut-il être partagé autrement?
 - Existe-t-il des formats, des mécanismes ou des moyens par lesquels ce récit pourrait être restitué à la communauté?



Etude de cas: construire une histoire

Votre organisme doit faire un rapport à un bailleur de fonds sur l'utilisation du programme CLIC.

Vous racontez l'histoire de qui?

Quel est le **sujet** de cette histoire?

Quel est le **but** de cette histoire?

Qui est le **public visé** par cette histoire?

Quels **preuves** le public trouvera convaincantes ?

Quel type **d'analyse** aurez-vous besoin de mener?

Quel type de **données** vous sera utile pour mener cette analyse?

Comment partagerez-vous cette histoire?

Programme LINC

- Succès
- Défis
- Opportunités

Maintenir le financement?
Augmenter le financement?
Plaider une cause?
Intervenir?

Le bailleur de fonds

D'autres publics potentiels?
Comment choisissez-vous?

Quantitatives

- acceptation
- Complétion
- Satisfaction

Qualitatives

- témoignages
- Histoires de succès

Quantitative

- Statistique
- Profil du client
- **Qualitative ACS Plus**
- Illustrer
- Valider

Quantitatives

- Inscription
- Complétion
- Démographique
- *désagrégation*

Qualitatives

- Sondage
- Groupes de réflexion

Format

Rapport?
Infographie?
Présentation?
Vidéo?

Lieu

Site web?
événement?

Etude de cas: incorporer l'équité

Comment incorporer l'équité des données dans ce processus?

Une consultation et un engagement direct avec les clients

Un espace pour les clients et les communautés pour poser leurs propres questions.

La transparence sur la collecte et utilisation des données

Une collecte de données sûre sur le plan culturel

Des pratiques de conservation intentionnelle

Partagez des apprentissages avec et pour les communautés marginalisées

Les normes en matière de données reflètent l'auto-identification

Des données qualitatives pour vérifier et/ou remettre les chiffres en question

Pause!



Prenez 5 minutes pour vous reposer et réfléchir
Revenez prêt/e à appliquer les récits de données dans votre
travail

Discussion

Séparez-vous en paires ou en petits groupes. Prenez 15 minutes pour discuter des questions suivantes:

Quelles histoires voulez-vous raconter à propos du travail que vous faites?

Qu'avez-vous besoin de savoir pour raconter ces histoires?

Où et comment les principes d'équité des données peuvent être intégrés dans le processus de narration de ces histoires?

Quel est le **sujet** de cette histoire?

Quel est le **but** de cette histoire?

Qui est le **public** de cette histoire?

Quelle preuve sera convaincante pour le public?

Quel type **d'analyse** aurez-vous besoin de mener?

Quelles **données** sont nécessaires pour mener cette analyse?

Comment partagez-vous cette histoire?

Revenez préparé/e pour partager vos réflexions

Réflexion

.....

Prenez les questions suivantes en considération. Vous pouvez partager vos réflexions de trois façons: levez la main pour partager vos réflexions à voix haute avec le groupe; mettez vos réflexions par écrit sur les notes adhésives; ou utilisez le code QR pour répondre à ces questions à travers le sondage de feedback.

Avez-vous trouvé le modèle de narration de données utile?

Comment l'utilisation du modèle a-t-elle affecté votre manière de penser ou l'approche que vous avez dans votre travail?

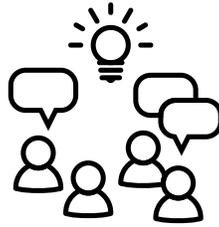
Où voulez-vous intégrer plus d'utilisation intentionnelle de données dans votre travail?

Quel est votre niveau d'assurance à propos d'intégrer l'ACS Plus dans votre travail?

Quels support et ressources seraient les plus utiles pour améliorer le développement de récits de données au travail?







Atelier : ACS Plus et récits de données

Objet :

Cet atelier a pour objet d'améliorer la compréhension du rôle joué par les données en ACS Plus et dans le travail en équité à travers le concept de récit de données. Il a pour finalité de renforcer les connaissances et la confiance dans l'utilisation des données à des fins d'équité tout en incorporant les principes clés de l'équité des données. Par conséquent, cet atelier commence en donnant un aperçu sur l'importance des données, sur les concepts de l'ACS Plus et de l'équité des données, et sur leurs rôles dans la conduite d'un travail axé sur l'équité, ainsi que l'ancrage des principes fondamentaux de l'équité des données.

En suite de cet ancrage conceptuel vient une exploration des récits de données qui inclut le sujet, le public et les éléments de preuves, et un examen/revue de l'équité des données dans le cadre de son impact sur les clients et leurs communautés. Puis s'ensuit un exemple d'étude de cas pour la construction d'un récit de données, ce qui offre un espace aux participants pour explorer les possibilités de narration de données dans leur travail actuel.

Ressources :

Vous avez la possibilité d'utiliser des ressources additionnelles pour faciliter cet atelier.

- Le document d'introduction à l'atelier récits de données est un document d'une page qui contient une courte introduction aux concepts couverts par l'atelier. Ça peut constituer une lecture préalable bénéfique pour les participants.
- Les fiches de travail de l'atelier sur les récits de données constituent un espace structuré où les participants pourront consigner leurs réflexions au fur et à mesure qu'ils élaborent leurs propres récits de données.

Aperçu :

Les notes de présentation sont fournies à côté de chaque diapositive dans la section « notes » du bas de page.

Cet atelier devrait durer 1 à 1.5 heures. Les temps listés sont des estimations ; dépendamment des compétences/niveau de connaissances de votre organisme dans les processus d'ACS Plus, de données et d'équité et de votre évaluation de la base de connaissances des participants, les diapositives explicatives pourraient requérir d'aller plus en profondeur. Il se peut aussi que certains concepts pourraient être familiers pour certains participants, ce qui permettrait d'accorder plus de temps à la partie atelier.

Sujet & Objectifs	Diapositives	Temps estimé
Bienvenue et mise en contexte Reconnaissance de territoire et remerciements au bailleur de fonds <i>Remplacez la diapositive de reconnaissance du territoire par ce qui est approprié pour le lieu où l'événement aura lieu.</i>	1-3	2 min
Engagement ancré : Objectifs, agenda, principes de base <i>Utilisez cette diapositive pour discuter de la logistique de l'atelier et des méthodes pour l'engagement. Encourager l'utilisation de bloc-notes ou de notes adhésives pour une présentation en personne ou la fonction chat ou Q&R pour une présentation en virtuel. Veillez à ce que les réflexions destinées pour les pense-bêtes soient bien consignées, car il peut être très utile de faire un suivi de l'atelier en soulignant toutes les idées qui en sont ressorties. Vous pouvez remplacer les principes d'engagement par les principes utilisés par votre organisme.</i>	4	5 min
Introduction: l'importance des données <i>Présentez l'importance des données et les rôles qu'elles jouent (ou peuvent jouer) dans l'organisme. Préparez 2-3 exemples d'utilisation de données au sein de l'organisme tel que les statistiques d'utilisation pour les rapports au bailleur de fonds, ou les données issues des sondages pour clients utilisées pour la schématisation de parcours. Réfléchissez à l'impact de l'utilisation de ces données sur l'organisme en général et sur les équipes, départements, ou le personnel présents à l'atelier.</i>	5-6	1 min pour l'intro 2 min pour les réponses

<p>Faites une pause à la diapositive 6 pour donner aux participants le temps de réfléchir et d'exprimer comment ils voient l'intégration de données dans leur travail. Il peut s'agir à la fois d'utiliser des données (par le biais d'analyses ou de rapports) et de collecter des données, à travers les enquêtes, les notes de cas ou d'autres mécanismes.</p>		
<p>Concepts principaux : ACS Plus et équité des données <i>Utilisez le concept d'intersectionnalité pour guider un aperçu sur comment les données soutiennent l'ACS Plus et l'importance de l'équité lorsqu'on travaille avec les données.</i></p> <p><i>Faites une pause à la diapositive 8 et/ou 10 pour donner aux participants l'opportunité de poser des questions sur les concepts abordés.</i></p>	7-10	<p>2 min par diapositive/total de 8 min</p> <p>2 min pour les questions</p>
<p>Explorer la narration de données <i>Faites connaître le travail sur les données comme une forme de narration en utilisant les concepts de sujet, but, public et éléments de preuves. Guidez les participants dans le rôle que joue l'équité des données dans la construction de ces récits.</i></p> <p><i>Faites une pause à la diapositive 12 pour vérifier la compréhension des participants avant de passer à l'exemple.</i></p>	11-12	5 min
<p>Exemple/étude de cas: <i>Faites une pause pour solliciter des suggestions à propos du sujet, du but, du public et des éléments de preuves (l'animation « cliquer pour continuer » est incluse dans les diapositives).</i></p> <p><i>Notez l'importance des données désagrégées pour découvrir qui n'est peut-être pas entendu ou qui est confronté à des obstacles ou des défis supplémentaires.</i></p> <p><i>Sur la diapositive 14, faites une pause pour recueillir des réponses, puis utilisez les animations cliquables pour explorer les domaines liés à l'intégration de l'équité des données.</i></p> <p><i>Après avoir présenté la diapositive 14, vous pourrez faire une pause pour les questions.</i></p>	13-14	<p>6 min pour les diapositives</p> <p>2 min pour les questions</p>
<p>Pause: <i>Faites une pause de 5 à 10 minutes avant d'attaquer la partie atelier.</i></p>	15	5 min

<p>Atelier : bâtir des récits de données pour le travail en cours</p> <p><i>Encourager les groupes à noter leurs réflexions et à placer leurs idées qui divergent ou qui sortent du cadre de cet atelier dans le pense-bête. Pensez à préparer une liste de sujets ou d'objectifs potentiels ou identifiés auxquels l'organisme est actuellement confronté afin de les partager avec les groupes. Vous pouvez proposer une option de la liste aux groupes qui peinent à trouver un sujet, assignez une lacune à chaque groupe ou proposez leur la liste à tous pour qu'ils choisissent une lacune. Une lacune peut être choisie par plusieurs groupes – ils peuvent trouver des réponses très différentes.</i></p>	16	<p>3min pour l'introduction</p> <p>10 min pour les petits groupes</p> <p>10 min pour un partage de réflexions</p>
<p>Réflexion</p> <p><i>Pensez à utiliser les suggestions de participation non verbale ci-dessous pour soutenir l'engagement. Notez les réactions et les réflexions.</i></p> <p><i>Intégrez un lien vers un sondage d'évaluation (si vous en utilisez un) dans cette diapositive. Le code QR se trouvant actuellement sur cette diapositive renvoie à un sondage d'évaluation de l'AMSSA.</i></p>	17	10 min
<p>Conclusion, remerciements, adieux</p> <p><i>Vous pouvez ajouter ou remplacer une diapositive par un lien ou un code QR permettant aux participants d'évaluer l'atelier et de faire part de leurs commentaires.</i></p>	18	1 min

Quelques conseils de facilitation :

Pensez à l'accessibilité. Le lieu (physique ou virtuel) de l'atelier est-il accessible aux personnes ayant divers besoins physiques, mentaux et sensoriels? A-t-il lieu dans un espace accueillant pour les gens de toutes identités? Y a-t-il des mécanismes qui encouragent les aménagements pour les personnes dont les besoins ne sont pas satisfaits? Le lieu comprend-il de fortes lumières qui pourraient contribuer à la surcharge sensorielle?

Besoins sensoriels et psychologiques :

Bien que le contenu de cet atelier est dédié à soutenir la sécurité psychologique et culturelle même dans l'environnement le plus soigneusement cultivé, des individus peuvent avoir besoin de se retirer pour s'occuper de leur propre bien-être. Les causes de ce besoin peuvent être diverses. Assurez-vous donc que les participants aient accès à un espace calme pour s'occuper d'eux même. Intégrez des instructions pour accéder à cet espace et la valeur de prendre soin de soi, lorsque vous discutez de la diapositive sur l'engagement ancré (4)

Participation anonyme :

Tous les participants ne seront pas toujours à l'aise pour s'exprimer. Encouragez l'utilisation de notes adhésives pour rédiger les réflexions pour les ateliers en personne et le chat/fonction Q&R pour les ateliers virtuels. La fonction Q&R de Zoom permet aux participants de poser des questions de manière anonyme.

Pour les ateliers en personne, pensez à collecter les notes adhésives périodiquement, ou à encourager les participants à mettre leurs questions écrites dans un espace dédié, comme un tableau d'affichage ou une partie du mur. Vérifiez si ces notes contiennent des questions et idées qui peuvent être partagés avec le groupe.

Pour les ateliers en virtuel, pensez à avoir un assistant virtuel qui pourra recevoir et lire les messages directs des participants, et/ou assurez-vous que la fonction Q&R permet d'envoyer des messages anonymes.

Participation non verbale :

Pensez à utiliser les vérifications non verbales au lieu d'attendre que les participants s'expriment. Un lever de main vers le haut pour exprimer l'accord, vers le bas pour exprimer le désaccord, et à plat pour la neutralité, ou l'utilisation des doigts pour noter une affirmation de un à cinq, permettrait d'engager et d'inclure les participants qui ne sont pas à l'aise pour s'exprimer.

Pour une facilitation virtuelle, vous pouvez demander aux participants de partager un nombre de 1 à 5 dans le chat pour noter leur compréhension, leur confiance ou une autre déclaration/énoncé.

Exemple : demandez aux participants de lever la main s'ils pensent avoir compris un concept, ceux qui ne sont pas sûr peuvent garder leurs mains à l'horizontal au lieu de les lever verticalement.

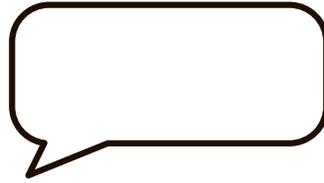
D'accord:



Pas sûr:



Exemple : demandez aux participants de noter leur confiance dans l'utilisation d'un nouveau concept ou d'une nouvelle compétence de un (pas du tout confiant) à cinq (très confiant) en levant le nombre de doigts correspondant.



ACS Plus et équité des données: Exploration des récits de données - Notes sur les diapositives

La diapositive 1: s/o

La diapositive 2:

[Remplacer par la reconnaissance territoriale utilisée par votre organisme.]

La diapositive 3: s/o

La diapositive 4:

[L'orateur peut inclure 1 ou 2 objectifs pour les participants] [Les principes peuvent être modifiés pour refléter ceux utilisés au sein de votre organisme]

Pratiques

- Pauses périodiques pour les questions
- Bloc-notes pour les questions tangentielles

Logistique

- Encourager l'utilisation de notes adhésives (en personne) ou le chat/fonction Q&R (virtuelle) pour que les gens consignent leurs réflexions.

La diapositive 5:

- Les données *sont importantes*.
- Les données servent à savoir qui vous servez et si vous les servez bien, à travers les dossiers des clients, les résultats des programmes et d'autres paramètres.

- Les données servent à prouver ce que l'on sait et à remettre en question ce que l'on sait. Les données jouent un rôle important dans les activités et fonctions d'un organisme tel que l'élaboration et le financement de programmes et de politiques, le financement et l'établissement de rapports- les données sont partout. Pour quelque chose d'aussi central avec autant d'impacts possibles, il est crucial de veiller à l'intégration et au suivi de l'équité en matière de données, tout comme pour le recrutement, les services et d'autres secteurs d'activités.
- *Note:* les données empiriques sont basées sur des histoires telles que ce que le personnel apprend ou observe en interagissant avec les clients. Elles diffèrent des données quantitatives ou des données issues des sondages formels ou des groupes de discussion et sont utilisées différemment.

La diapositive 6:

Le travail sur les données peut inclure à la fois le déploiement et l'analyse des données ainsi que la collecte et le recueil de données. Plusieurs employés travaillent sur un côté du processus comme pour l'admission des clients, mais la majorité du personnel interagit avec les données d'une manière ou d'une autre.

[Utilisez les réponses à cette diapositive pour aider les participants à mieux comprendre le rôle qu'ils jouent dans le traitement des données ainsi que le rôle joué par les données au sein de l'organisme. Lorsque les participants indiquent où ils travaillent avec les données, faites suivre par une question sur ce travail – que pensent-ils de leur rôle dans ce processus? Qu'est-ce qui est le plus difficile ou le plus gratifiant dans ce travail?]

La diapositive 7:

- L'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) est un cadre analytique qui examine comment les différents groupes accèdent aux politiques, programmes et pratiques, en font l'expérience et en tirent profit.
- Initialement, l'ACS Plus examinait seulement le rôle joué par le genre. Bien qu'elle reconnaisse maintenant d'autres facteurs identitaires à travers le "Plus" dans "ACS Plus", il est important d'examiner les facteurs intersectionnels intentionnellement et de s'éloigner de tout modèle additif où le genre est la première et principale unité d'analyse.
- Pour ce faire, procédez à l'analyse intersectionnelle afin de voir comment les facteurs identitaires tels que l'âge, le genre, la race, le niveau d'instruction, et d'autres facteurs interagissent et affectent comment les politiques, les programmes et les pratiques affectent divers groupes de gens.

- Cette analyse est ensuite utilisée pour élaborer de nouvelles politiques et/ou ajuster celles existantes afin de garantir l'équité en matière d'accès et de résultats.
- Gardez en tête que l'analyse requiert des données à analyser. Car pour faire de l'analyse intersectionnelle, vous aurez besoin de données intersectionnelles, dans ce cas, des données désagrégées.

L'équité des données c'est les principes et pratiques à travers desquels nous nous engageons avec les données. Nous avons la responsabilité de traiter les données des clients avec le même respect que nous portons à leurs personnes.

Citez des facteurs identitaires qui jouent un rôle dans les expériences de vos clients.

La diapositive 8:

[Si votre organisme a récemment mis en place des interventions en utilisant ce modèle, envisagez d'adapter ce processus comme exemple pour cette diapositive.]

Les données permettent d'identifier le problème. Par exemple, si vous remarquez une hausse du pourcentage d'abandons des cours CLIC durant l'été, ceci peut être identifié comme un problème.

Les données permettent de remettre en question les hypothèses lorsqu'elles contredisent les préjugés, il faut donc regarder les données que vous avez afin de remettre en question les hypothèses que vous avez – qui abandonne à votre avis et pourquoi? Utilisez les données désagrégées pour savoir **qui** abandonne les cours.

Puis recueillez les faits – discutez avec ces clients là pour savoir **pourquoi** ils abandonnent (c'est une forme de données qualitatives).

Utilisez cette information pour développer des recommandations et des interventions ciblées et stratégiques. Il est judicieux d'utiliser un cadre d'équité comme l'IDEA afin de garantir que ces interventions soient élaborées et appliquées d'une manière équitable .

Enfin, comparez les données avant et après ces interventions afin de vérifier leur efficacité. Le pourcentage d'abandon change-t-il? Vous pouvez répéter ce processus afin d'affiner ces interventions ou en créer des nouvelles.

La diapositive 9:

Cette pyramide montre comment les données constituent une base pour l'analyse qui

guide les interventions élaborées pour améliorer l'équité. Il s'agit d'une voie à double sens – les données sont utilisées pour oeuvrer en faveur de l'équité, mais l'équité doit également alimenter les pratiques autour des données.

Localiser les données *dans* l'équité (en allant du haut de la pyramide vers sa base)

- L'équité dépend de la création d'opportunités et de soutiens fondés sur la justice via des interventions ciblées.
- Les interventions fondées sur les données remédient aux besoins spécifiques de différents groupes.
- Pour ce faire, il faut trouver des relations en analysant ou en examinant les données.
- Ces données viennent sous différentes formes, allant des statistiques sur l'utilisation des services aux observations du personnel ou aux expériences vécues.

Localiser *l'équité* dans les données

- L'équité des données oriente le traitement de données vers la transparence, la responsabilité et l'engagement.
- L'équité est bâtie en se basant sur
 - Une conscience Intersectionnelle
 - Des données humanisées, le respect des personnes et du contexte
 - L'ouverture d'esprit à l'égard des processus
 - L'engagement pour l'apprentissage et la croissance

La diapositive 10:

[arrêtez-vous à la fin de cette diapositive pour les questions]

L'équité des données est un concept large, mais en ce qui suit viennent les principes fondamentaux pour orienter votre travail avec les données. Utilisez-les comme point de départ pour développer vos propres pratiques en matière d'équité des données en fonction de la manière dont ces principes conjuguent avec le travail que vous effectuez.

La gestion de données est un processus d'apprentissage

- La gestion de données est un processus pas un accomplissement; des erreurs seront commises.
- Créez et suivez des mesures de responsabilisation.

Les données sont sujettes aux biais

- La partialité peut intervenir à n'importe quel stade de la gestion des données; les données sont moins précises et moins représentatives lorsqu'elles sont entachées de partialité.

- Soyez à l'écoute lorsque les données contredisent les hypothèses et les attentes, comparez les données quantitatives aux données qualitatives et aux expériences vécues. La diversité des points de vue peut aider à identifier les préjugés.

Les données représentent des personnes

- Traiter l'information avec importance est une façon de traiter les gens avec importance. Le consentement éclairé et la sécurisation culturelle sont essentiels à la collecte de données.
- Veillez à ce que les données représentent fidèlement les gens à travers des catégories qui reflètent l'auto-identification.

Les données ont des conséquences

- La visibilité peut être à la fois bénéfique et dangereuse; Soyez attentif/ves aux clients et aux communautés pour savoir comment les pratiques en matière de données les affectent.
- Des données justes et précises peuvent donner des moyens d'action. Une représentation erronée peut nuire aux voix vulnérables et les faire taire. Demandez-vous ce que font vos données.

Les données n'existent pas dans le vide

- Les données reflètent l'interaction entre les individus, les histoires et les systèmes.
- Le contexte, y compris l'oppression actuelle et historique, guide la compréhension et l'interprétation.

La gestion de données doit créer un équilibre entre le bien public et la vie privée

- Toute collecte de données est invasive; il convient donc de ne collecter que les données qui ont une utilité
- Comprenez et respectez le droit des clients à décider des informations à partager.

La diapositive 11:

L'une des façons d'envisager les données est de les présenter sous forme de récits. Connaissez votre **sujet**, qui pourrait être décrit grâce aux questions auxquelles vous voulez répondre; connaissez votre **but** ou l'objectif que vous voulez atteindre; déterminez votre **public**, les principales personnes ou organismes avec les quels vous partagerez ce récit; et comprenez vos **preuves**, ce sont les données que vous utiliserez pour illustrer et prouver le sujet de votre récit de données.

Tous ces éléments sont liés, mais il peut être préférable de commencer par l'objectif. Une fois que vous savez ce que vous voulez réaliser, examinez avec qui vous devez communiquer. Sur cette base, réfléchissez au type de preuves que ce public trouverait convaincantes.

Exemple : si vous souhaitez faire part d'un besoin de financement supplémentaire ou de la possibilité de modifier les allocations, le sujet portera sur des domaines de programmes spécifiques et le public sera un bailleur de fonds. Pour construire un récit convaincant pour les bailleurs de fonds, vous devez disposer de données quantitatives, de chiffres qui étayent votre sujet, et éventuellement de données qualitatives, telles que des témoignages de clients ou de membres du personnel ou des conclusions de groupes de discussion. Votre objectif est donc le financement, votre public est le bailleur de fonds, votre sujet est un programme ou une activité spécifique et vos preuves sont les chiffres et/ou les histoires qui décrivent la nécessité du changement.

Enfin, une fois que vous connaissez votre sujet, votre objectif, votre public et les preuves dont vous avez besoin, identifiez les données nécessaires pour mener l'analyse, y compris les données dont vous disposez et celles qui vous manquent. Considérez le sujet et l'objectif comme le « quoi », le public comme le « qui » et les éléments probants comme le « pourquoi ».

Et dans le cadre de l'équité, il faut toujours se demander à qui appartient l'histoire que vous racontez. S'agit-il de l'histoire de votre agence ? Est-ce l'histoire de vos clients ? Qu'est-ce que cela signifie pour votre organisme de raconter l'histoire des nouveaux arrivants ? Commencez par ces questions, tout en vous plongeant dessus.

La diapositive 12:

L'équité des données nous ramène aux principes fondamentaux et aux questions clé. Dans le cadre de la conception de récits de données, ces questions peuvent être utilisées pour encadrer le processus.

Premièrement, il faut toujours vous demander ce que font vos données. Qui décrivent-elles, qui est laissé de côté? Est-il vraiment souhaitable pour ce groupe d'être visible? Où cela aide-t-il ou nuit-il?

Le langage que vous utilisez a des conséquences. Les étiquettes qui ne décrivent pas précisément les personnes concernées les représentent mal. C'est à la fois un manque de respect et la perpétuation de stéréotypes. Si vous ne décrivez les clients qu'en fonction de ce qui leur manque, au lieu d'examiner leurs points forts et leurs réussites, vous créez des histoires faussées qui donnent une image déformée de personnes qui n'ont que des besoins, mais n'ont rien à offrir. .

Réfléchissez à l'endroit où ce récit de données est partagé. Si vous prenez constamment des données à vos clients sans rien leur offrir en retour, vous établissez une relation

fondamentalement inégale basée sur l'extraction. Réfléchissez à la manière dont vous pouvez partager avec les clients et les communautés les résultats des données qu'ils vous communiquent. Pouvez-vous mettre des rapports à la disposition du public ? Pouvez-vous présenter les informations sous d'autres formes, telles que des fiches d'information comportant des éléments visuels et un langage accessible, ou même de courts enregistrements vidéo ou audio ? Pouvez-vous organiser des événements et des forums communautaires pour partager ce que vous avez appris et savoir ce que les communautés veulent savoir ? Faites des données une occasion d'échange et de partage.

Transition: appliquons le concept de récits de données et d'équité des données à une étude de cas.

La diapositive 13:

[Suggestion: préparez un exemple ciblé sur la façon dont les données sont utilisées au sein de l'organisme et orientez les participant.es en structurant cet usage comme un récit.]
[faites une pause pour donner aux participant.es du temps pour répondre à chacune de ces questions- sujet, public, élément de preuve, analyse, et quelles données seraient nécessaires afin d'utiliser les animations cliquables pour divulguer les réponses possibles.]

Note d'analyse: C'est à ce stade que votre travail sur l'ACS Plus sera le plus fructueux. Il s'agit ici de comprendre qui utilise votre service et ce qu'il représente pour lui, y compris son degré de réussite. C'est pourquoi, lorsque vous obtenez les données dont vous avez besoin, la désagrégation est si importante pour comprendre qui s'inscrit, continue ou abandonne, afin d'identifier les facteurs d'identité qui peuvent affecter l'accès et la réussite dans les cours CLIC. La désagrégation est la méthode permettant de séparer les données en fonction de facteurs communs ; c'est ainsi que vous pouvez savoir si les femmes ou les hommes sont plus susceptibles d'abandonner les cours, les clients parents ou non parents, ou si toute autre identité, telle que minorité visible, handicap, LGBTQIA+, etc. peut avoir un effet sur l'inscription et/ou la complétion des cours. Ces données sont particulièrement utiles pour repérer les lacunes dans les services en fonction des facteurs identitaires et sont essentielles à l'analyse ACS Plus.

Une fois que vous savez de quelles données vous avez besoin pour raconter cette histoire, vérifiez vos pratiques en matière de données- vérifiez si vous avez toutes les données, s'il y a des mécanismes en place pour permettre de mener l'analyse dont vous avez besoin (comme la désagrégation), identifiez vos lacunes en matière de données et faites un plan pour les combler.

Transition: Tout au long de ce processus, et en particulier lorsque vous vous plongez dans vos données, veillez à intégrer les principes d'équité des données.

La diapositive 14:

[faites une pause pour donner aux participants l'occasion de proposer leurs idées sur la manière d'intégrer l'équité des données par des activités, des normes, des principes et des pratiques. Utilisez les animations cliquables pour explorer des concepts en équité. Encouragez les participants à réfléchir à des étapes concrètes.]

Premièrement, vos données représentent de vraies personnes ayant de vraies vies et soucis.

- En tant qu'organisme ayant les ressources pour rassembler et analyser les données, vous détenez du pouvoir. Parmi les manières de faire avancer l'équité, c'est de répondre aux questions posées par les clients et leurs communautés.
- L'engagement avec les communautés tout au long du processus appuie la construction d'une relation et crée aussi une occasion pour rassembler des données qualitatives.
- N'oubliez pas qu'il existe un risque que vos récits de données soient utilisés contre les clients dans des récits contradictoires. Examinez également la manière dont votre travail peut être utilisé par les communautés, en particulier s'il peut servir de preuve à l'appui d'un travail de plaidoyer communautaire.

L'équité est spécialement importante lorsque l'on collecte des données de tous types.

- Soyez transparent sur les données que vous voulez collecter, sur la raison et sur la manière dont elles seront utilisées.
- Il est aussi important de faire l'effort d'utiliser des catégories et des étiquettes (tels que groupes culturels ou ethniques, identités de genre, etc) qui s'alignent avec les façons dont les individus et les communautés se décrivent eux-mêmes.
- Ces pratiques contribuent à mettre en place des espaces sûrs pour la collecte de données. La sécurisation Culturelle requiert de l'humilité, un état d'esprit d'apprentissage, une conscience des dynamiques de pouvoir en jeu, et un dévouement à réduire ces déséquilibres.

Lorsque vous travaillez avec les données que vous avez collecté, gardez en tête que:

- La conservation intentionnelle résulte en bases de données qui rassemblent et désagrègent les données plus efficacement.
- Enfin, les données qualitatives obtenues grâce à l'observation, les groupes de réflexion, et/ou les sondages ouverts aident à vérifier ce que les chiffres disent. Lorsqu'il y a une incompatibilité entre ce que les clients et le personnel rapportent et ce que les statistiques disent, c'est un signe que vous devez creuser plus pour trouver ce qu'il ne va pas et pourquoi.

La diapositive 15:

Prenez 5-10 minutes pour réfléchir, vous dégourdir les jambes, et vous reposer.

La diapositive 16:

[invitez les participant.es à explorer les concepts de récits de données et d'équité des données dans le contexte de leur travail en paires ou en petits groupes. Vous pouvez leur donner une liste de sujets ou d'objectifs possibles, basée sur le travail actuel de l'agence, parmi lesquels les participant.es pourront choisir s'ils ont des difficultés à formuler leurs propres sujets ou objectifs. Chaque groupe ou paire devra explorer des idées de récits de données et incorporer l'équité des données puis partager quelques points essentiels avec tout le groupe.]

Note: si vous avez un laps de temps différent pour votre atelier, mettez cette diapositive à jour avec la quantité de temps correcte que les participant.es auront pour discuter.

En personne : Les groupes peuvent utiliser des post-it ou de très grands blocs de papier collant pour noter leurs réflexions, ce qui peut s'avérer utile pour le suivi de ces conversations après l'atelier.

En virtuel : utilisez des salles de réunion pour que les participants discutent et échangent ensuite. Encouragez l'utilisation du chat.

Pensez-y : Fournir à chaque groupe les fiches de travail de l'atelier sur les récits de données, afin d'aider les participants à organiser leurs idées.

La diapositive 17:

[Si vous utilisez un sondage d'évaluation, vous pouvez remplacer le code QR dans cette diapositive par un code QR ou un lien vers votre sondage afin que les participant.es y accèdent directement.]

Note: si cet atelier se tient en virtuel, remplacez "écrivez vos réflexions sur les notes adhésives fournies sur votre table " par "écrivez vos réflexions dans le chat."

Donnez aux participant.es l'occasion de réfléchir seuls ou en paires/groupes. Vous pouvez proposer toutes les questions en même temps ou les séparer et examiner chaque question séparément. Pour les première et quatrième questions, envisagez de commencer par une vérification non verbale.

Options en personne: lever la main pour répondre par oui (haut)/baisser la main pour dire non (bas)/pas sûr.e (à plat), ou lever les doigts pour noter de 1 à 5.

Options virtuelles: utilisez la fonction lever la main pour exprimer votre accord, publiez dans le chat, les sondages, Slido ou Mentimeter.

Envisagez de publier les objectifs de l'atelier dans le chat et d'encourager les participant.es à se demander si leur expérience de l'atelier a répondu à ces objectifs.

Les questions de suivi pourraient inclure : « Quel aspect de (l'ACS Plus, l'équité des données, la narration des données) vous met le plus à l'aise ? Pourquoi ? » Quels sont les points que vous reprenez de cette journée?

La diapositive 18:

[Remerciez les participants et les organisateurs.]

Suggestion de suivi d'atelier: rassemblez les idées et les points de vue des participants dans un document qui pourra être partagé avec une copie de cette présentation. Incluez une section pour les commentaires placés dans le pense-bêtes ou le chat durant l'atelier.

Guide pour une Gestion des Données Fondée sur L'équité

Outils pour l'élaboration d'une stratégie
de gestion des données fondée sur l'analyse
comparative entre les sexes Plus

AOÛT 2024



Table des matières

Remerciements	1
Introduction	2
Comment utiliser ce guide	3
Phases de la gestion des données	4
L'importance des données	5
Fondements	5
L'ACS Plus et l'équité des données	6
Principes de l'équité des données	8
Termes clés relatifs aux données	11
Études de cas	13
PHASE 1 : Détermination des besoins et des objectifs en matière de données	15
Étude de cas : Poser des questions sur les données	17
Étude de cas : Élaboration de récits de données	19
Feuille de travail 1 : Détermination des besoins en matière de données	22
Feuille de travail 2 : Élaboration de récits de données	23
PHASE 2 : Évaluation des pratiques actuelles	24
Étude de cas : Évaluation des pratiques actuelles	27
Feuille de travail 3 : Réflexion sur l'ACS Plus et l'équité	31
PHASE 3 : Conception de la stratégie de gestion des données	33
Étude de cas : Concevoir une stratégie	35
Étude de cas : Intégration de l'équité	37
Feuille de travail 4 : Gestion des besoins en matière de données	38
Feuille de travail 5 : Conception pour l'équité	39
PHASE 4 : Mise en œuvre de la stratégie de gestion des données	40
Étude de cas : Collecte de données	41
Étude de cas : Qualité des données	42
Feuille de travail 6 : Planification de la mise en œuvre	43
Feuille de travail 7 : Mise en œuvre des pratiques de base	44

Table des matières

PHASE 5 : Surveillance et évaluation des pratiques en matière de données	45
Étude de cas : Impact communautaire et pratiques des agences	47
Feuille de travail 8 : Surveillance de l'équité des données	49
Feuille de travail 9 : Surveillance des pratiques en matière de données	50
CONCLUSION: Mettre tout ensemble	51
Feuille de travail 10 : Modèle de stratégie de gestion des données	54
Études de cas : Stratégie de gestion des données	56
ANNEXE A : Guide d'évaluation des pratiques en matière de données	58
Normes	58
Collecte	59
Qualité	60
Conservation	61
Analyse et utilisation	62
Surveillance et évaluation	64
ANNEXE B : Feuilles de travail du cadre d'évaluation des données	65
Feuille de travail A1 : Évaluation des normes en matière de données	65
Feuille de travail A2 : Évaluation de la collecte de données	66
Feuille de travail A3 : Évaluation de la qualité des données	67
Feuille de travail A4 : Évaluation de la conservation des données	68
Feuille de travail A5 : Évaluation de l'utilisation des données	69
Feuille de travail A6 : Évaluation de la surveillance des données	70
Références	71
Les notes en fin d'ouvrage	72

Remerciements

La lutte contre les inégalités systémiques et la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes pour toutes les nouvelles arrivantes et tous les nouveaux arrivants sont essentielles à la réussite de leur intégration.

Le projet Renforcer la capacité du secteur national en matière d'analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus rassemble une équipe de sept organismes-cadres dans l'ensemble du pays. Ces organisations se sont attelées à l'amélioration de la capacité du secteur de l'établissement et de l'intégration à intégrer l'ACS Plus dans les programmes, les politiques et les procédures grâce à un modèle d'incidence collective.

Ce projet a été mené par l'Alberta Association of Immigrant Serving Agencies (AAISA) en partenariat avec l'Affiliation of Multicultural Societies and Service Agencies of BC (AMSSA), la Saskatchewan Association of Immigrant Settlement and Integration Agencies (SAISIA), la Manitoba Association of Newcomer Serving Organizations (MANSO), l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI), l'Atlantic Region Association of Immigrant Serving Agencies (ARAISA) et la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA).

Les organisations partenaires ayant contribué à ce projet sont bien placées au sein du secteur de l'établissement et de l'intégration au Canada pour mener des initiatives qui contribuent à un changement systémique à plus long terme. Ce projet évalue l'état et la capacité des organismes fournisseurs de services (OFS) dans tout le Canada à répondre aux besoins spécifiques et aux priorités des diverses populations de nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants. En identifiant les principaux atouts, les lacunes et les occasions, les bénéficiaires du financement testeront et affineront une approche visant à intégrer l'ACS Plus dans l'ensemble du secteur. Les activités comprennent l'élaboration d'une recherche sur l'égalité des genres et l'intégration de l'ACS Plus dans le secteur de l'établissement, ainsi que la création d'un guide de ressources bilingue testé sur l'approche d'intégration. Cette initiative marque une étape cruciale dans l'intégration du cadre de l'ACS Plus au sein des organismes-cadres et de leurs organisations membres dans le secteur canadien de l'établissement.

Nous remercions le ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada pour son soutien financier.



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Introduction

Dans le cadre du projet *Renforcer les capacités du secteur national en matière d'analyse comparative entre les sexes (ACS) Plus*, des organismes-cadres de tout le Canada se sont associés pour renforcer la capacité du secteur de l'établissement et de l'intégration à intégrer l'ACS Plus dans les programmes, les politiques et les procédures.

Les données sont un élément essentiel de toute initiative d'ACS Plus, car elles permettent d'identifier les différences dans la manière dont les clientes et clients accèdent aux services et en bénéficient. Les organismes d'aide aux nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants disposent souvent de grandes quantités de données, mais n'en tirent pas toujours la valeur nécessaire ou souhaitée. Le présent document est conçu pour guider les organismes d'aide aux nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants tout au long du processus d'élaboration et de mise en œuvre d'une stratégie de gestion des données axée sur l'ACS Plus et l'équité. Chaque étape est présentée et accompagnée de feuilles de travail.

Une stratégie globale de gestion des données permet aux organisations de s'assurer que leurs pratiques en matière de données sont conformes à la mission, à la vision et aux valeurs de l'organisation; elle améliore le travail d'équité et donne aux organismes les moyens de tirer le maximum de valeur de leurs données tout au long de leur cycle de vie. Ce guide peut être utilisé pour éclairer la gestion des données organisationnelles, quel que soit le stade auquel se trouve l'organisation dans son parcours de gestion des données. Cependant, quelle que soit la phase à laquelle se trouve une organisation, il est recommandé que l'organisme prenne le temps d'identifier ses besoins et ses objectifs en matière de données, comme indiqué à la [première phase](#).

Toute organisation d'aide aux nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants peut utiliser ce guide. Bien qu'il fournisse des étapes et des questions spécifiques pour chaque phase du processus, il est destiné à soutenir les processus internes, et non à les remplacer. L'ACS Plus et l'équité des données dépendent de la réactivité au contexte dans lequel elles sont développées; par conséquent, les organisations sont encouragées à adapter les suggestions et les lignes directrices contenues dans ce guide à leur propre travail.

Étant donné que chaque organisme utilise les données de différentes manières et aborde le travail avec des connaissances et des outils différents, ce guide commence par une introduction à l'ACS Plus et à l'équité des données, ainsi que par une explication des termes clés relatifs aux données. La gestion des données comporte de nombreuses facettes et, bien qu'il soit recommandé d'examiner toutes les pratiques en matière de données, les limites des ressources peuvent obliger les organismes à donner la priorité à certains domaines en vue d'une évaluation plus approfondie. Les sections suivantes aideront les organisations à prendre des décisions stratégiques quant à l'orientation de leurs efforts.

Comment utiliser ce guide

Ce guide présente aux organisations les fondements de la gestion des données et les cinq phases suivantes de l'élaboration d'une stratégie de gestion des données. Chaque section comprend des feuilles de travail pour soutenir cette phase ainsi que des études de cas illustrant leur utilisation. Le tableau de la page suivante fournit une référence visuelle pour le processus d'élaboration d'une stratégie de gestion des données qui répond aux besoins de l'organisation, respecte l'équité des données et les valeurs de l'organisation, et permet l'analyse ACS Plus.



Fondements : Cette section présente brièvement l'importance des données pour les organismes prestataires de services (OPS), des renseignements sur l'ACS Plus dans le secteur des services aux nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants, six principes d'équité en matière de données et un glossaire de termes relatifs au travail sur les données. Ces concepts constituent la base du reste de ce guide.



La phase 1 consiste à identifier la manière dont l'organisme utilise les données au moyen de questions clés. Les données étant un outil de transmission de sens, cette phase demande également quelles histoires l'organisation veut raconter avec ses données, à qui elle veut ou doit raconter ces histoires, et quelles sont les données nécessaires pour communiquer chaque récit à son public respectif.



La phase 2 guide les organismes dans l'évaluation de leurs pratiques actuelles en matière de données afin d'examiner dans quels domaines elles respectent déjà l'ACS Plus et l'équité des données et dans quels domaines les pratiques répondent aux besoins de l'organisme en matière de données, et d'identifier les lacunes et les incongruités.



La phase 3 aide les organismes à utiliser leur évaluation des données et les besoins et objectifs identifiés en matière de données pour créer une stratégie de gestion des données qui s'appuie sur les points forts existants pour répondre aux besoins et obligations tout en maintenant les engagements en matière d'équité.



La phase 4 propose des suggestions et des considérations aux organismes qui mettent en pratique leur nouvelle stratégie de gestion des données. Elle comprend des questions d'ordre logistique ainsi que des questions relatives à l'équité au cours du processus de mise en œuvre.



La phase 5 fournit des orientations pour la mise en place de mécanismes permettant de vérifier régulièrement l'équité, l'utilité et la conformité des pratiques en matière de données avec les normes établies lors de la phase de conception.



Enfin, la **conclusion** présente les réponses apportées par les différentes feuilles de travail sous la forme d'un modèle et d'une ébauche de stratégie globale de gestion des données.

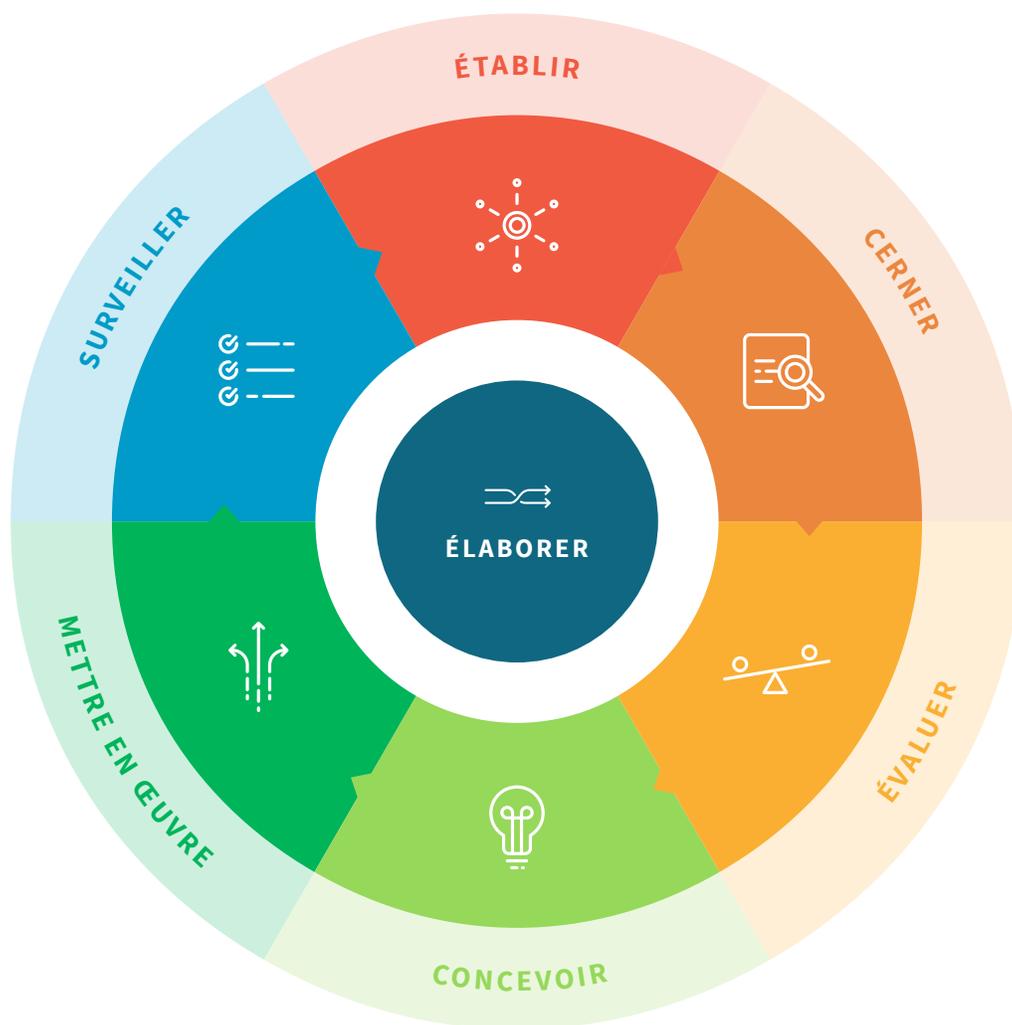
Introduction

Comment utiliser ce guide

L'[annexe A](#) est un guide plus approfondi des pratiques de base en matière de données et des activités connexes décrites dans la **phase 2**.

L'[annexe B](#) est un ensemble de feuilles de travail qui s'appuient sur la **phase 2** en fournissant des questions directrices pour l'évaluation de chaque pratique de base en matière de données. Ces feuilles soutiennent les activités potentielles décrites à l'[annexe A](#) et fournissent des renseignements utiles pour la conception d'une stratégie en matière de données.

Phases de la gestion des données





Fondements

L'importance des données

Tous les organismes utilisent des données en permanence. Les données jouent un rôle clé dans de nombreuses fonctions essentielles au sein d'une organisation.

Elles sont utilisées pour décrire le travail effectué, par exemple dans les rapports destinés aux bailleuses et bailleurs de fonds ou aux communautés, pour évaluer les programmes et mettre en évidence les réussites et les lacunes, et pour fournir des preuves qui démontrent et confirment ce que l'on voit et ce que l'on sait en interne. Lorsque le personnel de première ligne constate que les programmes ne correspondent pas aux besoins des clientes et clients ou que ces dernières ou derniers expriment des obstacles ou des difficultés, les données fournissent des éléments essentiels pour soutenir les efforts d'amélioration, d'ajustement ou d'extension des programmes et des politiques.

Par exemple, le personnel peut remarquer une baisse de la fréquentation des cours de langue pendant les mois d'été. Les données nous aident à comprendre précisément quels types de clientes et clients sont touchés. L'enregistrement des chiffres de fréquentation, d'inscription et d'abandon permet à l'organisme de prouver que ce qu'elle observe se reflète dans les chiffres de fréquentation réels. L'accès à des données démographiques telles que l'âge, le genre, le statut d'immigrant, la composition de la famille, etc. permet à l'organisme de déterminer avec précision qui abandonne les cours à ce moment-là. L'examen des données relatives aux clientes et clients peut révéler que la plupart de ces abandons sont le fait de parents ayant de jeunes enfants. Désormais, au lieu de prendre des mesures générales telles que la distribution d'un sondage à toutes les étudiantes et tous les étudiants des cours de langue, l'organisme peut concentrer son enquête sur les clientes et clients parents. En s'engageant directement auprès des étudiantes et étudiants qui abandonnent les cours, on comprend mieux les obstacles qu'elles/ils rencontrent; par exemple, elles/ils peuvent ne pas pouvoir assister aux cours parce qu'elles/ils doivent rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants d'âge scolaire et qu'elles/ils n'ont pas les moyens de payer une garde d'enfants qui leur permettrait d'assister aux cours. Grâce à ces renseignements, l'organisme est en mesure d'étudier et de concevoir des interventions susceptibles de lever ces

obstacles, par exemple en mettant les clientes et clients en contact avec des programmes de garde d'enfants abordables, en proposant une garde d'enfants sur place ou en créant un programme de tutorat à domicile ou à distance pour les mois d'été. Les données de ce type peuvent également s'avérer importantes dans le cadre d'une demande de financement, car elles permettent à l'organisme de démontrer le besoin auquel il cherche à répondre (par exemple, un financement qui lui permettrait d'offrir ces interventions). Ce type d'intervention ciblée est beaucoup plus difficile à réaliser sans un accès adéquat aux données qui permettent d'expliquer et d'orienter les recherches plus approfondies.

UTILISATION DE CE GUIDE

Au début de chaque section, vous trouverez un encadré bleu comme celui-ci, avec un aperçu de ce que vous trouverez dans ce chapitre et des suggestions sur la façon d'en tirer le meilleur parti.

Dans cette section, intitulée « Fondements », vous trouverez :

1. Une vue d'ensemble du travail sur les données dans le cadre de l'ACS Plus, y compris l'équité des données.
2. Des termes clés qui seront utilisés tout au long du guide.
3. Une introduction aux deux organisations hypothétiques dont le traitement des données sera présenté sous forme d'études de cas dans chaque phase.

Vous pouvez lire ces sections attentivement avant de vous lancer dans le processus complet, ou vous pouvez parcourir ce chapitre et revenir sur son contenu au fur et à mesure que vous travaillez sur les feuilles de travail et les études de cas dans le reste du guide. Les deux approches sont valables; choisissez celle qui vous convient le mieux.



Fondements

Pour tirer le meilleur parti des données, il est essentiel de disposer d'une stratégie de gestion des données basée sur la manière dont l'organisation utilise – et espère utiliser – ses données. Étant donné que les données peuvent servir à de nombreuses fins et être utilisées de différentes manières, une stratégie formelle commence par l'identification des besoins et des objectifs, un processus décrit dans la [phase 1](#), à partir de la page 16. Mais il peut être dangereux de considérer les données uniquement comme un outil ou une ressource.

Étant donné que les données les plus utiles représentent des personnes réelles, il est nécessaire d'examiner comment les pratiques en matière de données soutiennent non seulement les besoins de l'organisation, mais aussi comment les clientes et clients sont incité(e)s par les méthodes de collecte et d'utilisation des données. Ce guide utilise l'ACS Plus et l'équité des données comme cadres complémentaires pour ancrer chaque étape de la gestion des données dans l'équité, la justice et l'inclusion.

L'ACS Plus et l'équité des données

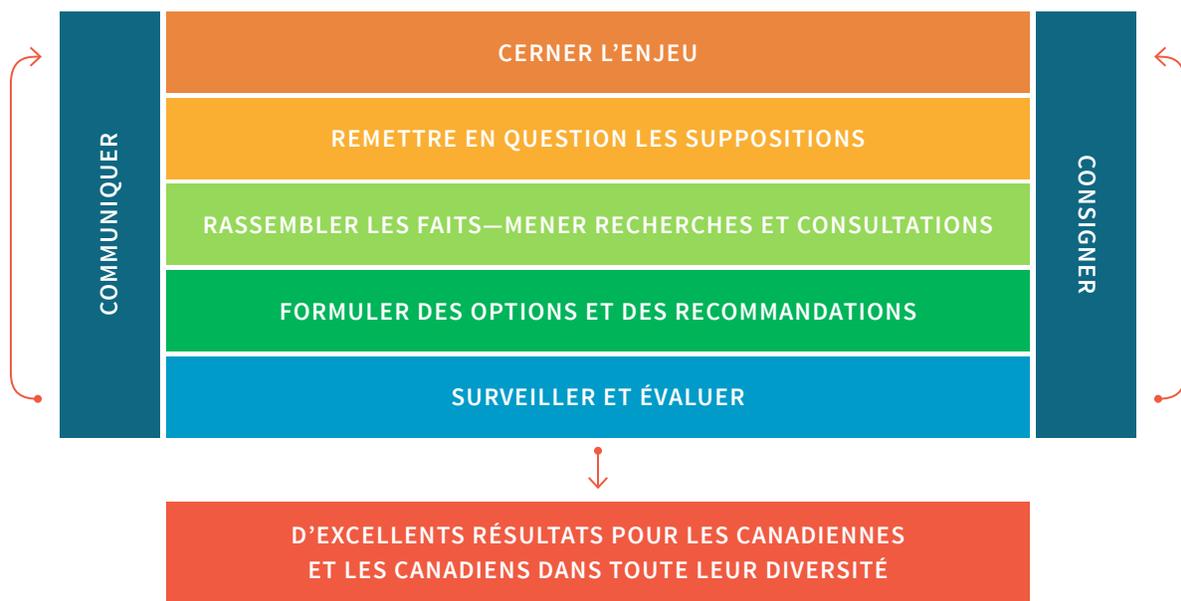


Image tirée du cours en ligne [Introduction à l'ACS Plus de Femmes et Égalité des genres Canada](#)

Ce guide et les feuilles de travail qui l'accompagnent fournissent aux organismes un cadre pour évaluer et améliorer leurs pratiques actuelles de gestion des données afin de faciliter l'élaboration d'une stratégie de gestion des données qui réponde à leurs besoins et à leurs obligations. Ce processus est guidé par deux optiques : l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) et l'équité des données.

L'ACS Plus est un cadre analytique utilisé pour examiner les politiques, les programmes et les pratiques afin de comprendre comment différents groupes vivent les

politiques et les programmes et en tirent profit de différentes manières. Le gouvernement du Canada préconise son utilisation dans la conception et l'évaluation de toutes les politiques et de tous les programmes, mais l'analyse ACS Plus nécessite des données bien organisées et solides, car les données constituent la première et la plus fondamentale des étapes du processus. Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC) décrit l'ACS Plus comme un processus dont les trois premières étapes sont de cerner l'enjeu, de remettre en question les suppositions et de rassembler les faits pertinents.



Fondements

Les données sont essentielles pour ces trois activités, car une compréhension précise des personnes et des situations est nécessaire pour analyser comment les différents groupes utilisent les services et dans quelle mesure les services répondent à leurs besoins.

Il faut pour cela des données non seulement sur l'utilisation des services, mais aussi sur les personnes qui les utilisent, afin de pouvoir comprendre comment des facteurs tels que l'origine ethnique et linguistique, la racialisation, l'identité de genre, l'aptitude ou le handicap, l'orientation sexuelle, entre autres, interagissent pour façonner leurs expériences et leurs besoins. Pour reprendre l'exemple des abandons d'étudiantes et étudiants de LINC, l'ACS Plus permettrait à l'organisme d'examiner si des facteurs tels que la racialisation et le handicap jouent un rôle dans la capacité des étudiantes et étudiants à suivre les cours, ce qui permettrait d'affiner la compréhension et d'offrir, par exemple, des programmes sur mesure facilitant l'accès des étudiantes et étudiants en situation de handicap. Les données sont également utiles pour remettre en question les suppositions et vérifier les préjugés, car elles peuvent montrer où ces suppositions ne reflètent pas la réalité. Le cadre d'évaluation décrit dans la [phase 2](#), à partir de la page 23, et développé dans l'[annexe A](#), à partir de la page 53, aide les organismes à déterminer comment leurs pratiques en matière de données soutiennent l'ACS Plus et les circonstances dans lesquelles un travail peut être nécessaire pour développer cette capacité.

L'équité des données est un cadre complémentaire destiné à guider toute personne qui travaille avec des données dans une optique de justice, d'équité et d'inclusion. Elle s'appuie sur les concepts de l'éthique des données, qui se concentrent sur l'utilisation appropriée des données par la protection de la vie privée, la reconnaissance et l'atténuation des données biaisées, et la garantie de la qualité des données pour éviter la diffusion de fausses informations¹. L'équité des données prend en compte la manière dont les données sont collectées, analysées, interprétées et distribuées en s'interrogeant sur le pouvoir, les préjugés et la discrimination. Elle reconnaît et cherche à minimiser les préjugés et l'exclusion des groupes sous-représentés à tous les stades du processus de collecte, de conservation, d'analyse et d'utilisation des données². Étant donné que les données jouent un rôle clé dans l'élaboration des programmes et des politiques, y compris le financement, les pratiques en matière de données ont une incidence inévitable sur la manière dont les personnes et les communautés accèdent aux services et en bénéficient. Des processus de données équitables contribuent à l'équité dans la distribution des ressources et des résultats pour divers groupes. Ce guide comprend des feuilles de travail pour aider les organismes à utiliser l'optique de l'équité des données lors de l'examen de leurs pratiques en matière de données.



Fondements

Principes de l'équité des données

Bien que la gestion des données puisse être un processus complexe, l'équité des données est ancrée dans six principes fondamentaux qui peuvent être utilisés pour fonder et guider le développement d'une stratégie de gestion des données.

Utilisez les principes suivants et les feuilles de travail pour donner aux politiques et pratiques de votre organisme en matière de données une assise fondée sur l'équité:

[Feuille de travail 3](#) | [Feuille de travail 5](#) | [Feuille de travail 6](#) | [Feuille de travail 8](#)

1

**PRINCIPE 1:
LES DONNÉES REPRÉSENTENT DES PERSONNES.**

Respecter les personnes implique de respecter leurs données.

La décision de recueillir un renseignement est une affirmation quant à l'importance de ce renseignement. Par exemple, collecter des identités de genre revient à dire que l'identité de genre est un renseignement important à posséder, mais le choix des étiquettes à proposer indique également quelles identités sont reconnues par les institutions et donc valables. C'est pourquoi il est important de tenir compte des étiquettes et des catégories auxquelles les différentes communautés s'identifient. En outre, traiter les renseignements comme des objets de valeur signifie les utiliser de manière réfléchie. Les données ne doivent pas être manipulées d'une manière qui pourrait déformer les êtres humains qu'elles décrivent, et doivent être utilisées d'une manière respectueuse des personnes qui les ont partagées.

2

**PRINCIPE 2:
LES DONNÉES PEUVENT FAIRE L'OBJET DE BIAIS.**

Vérifiez les données et laissez les données vous vérifier.

Tous les êtres humains font l'expérience de préjugés conscients et inconscients, et les processus peuvent véhiculer ces préjugés même en l'absence d'intention. Les préjugés peuvent être introduits à n'importe quel moment du cycle de vie des données et il faut s'en prémunir en permanence. Le choix des questions à poser et la manière de les formuler peuvent être influencés par des préjugés, par le choix des mots et la décision d'inclure ou d'exclure certaines catégories. La collecte des données peut également faire l'objet de biais et à des suppositions, car les personnes chargées de la collecte peuvent expliquer les questions et les catégories de manière à influencer les réponses des clientes et clients, ou même remplir les réponses sans que les clientes et clients s'en mêlent. La gestion de la qualité dans le processus de conservation peut également être affectée par des biais, comme le choix d'exclure tous les enregistrements de données manquant d'éléments spécifiques, ou de regrouper des catégories lorsque les nombres de réponses sont faibles. Même si une grande attention est portée à toutes ces étapes, l'analyse fait l'objet de biais lorsque les analystes abordent les données avec des idées préconçues ou ne tiennent pas compte de contextes plus larges, tels que les désavantages historiques auxquels une communauté spécifique est confrontée. L'ACS Plus est entravée lorsque les données ne représentent pas correctement les divers groupes concernés. L'un des moyens de lutter contre les biais est la diversité au sein du personnel qui interagit à tous les stades du cycle de vie des données, en veillant à ce qu'il puisse exprimer en toute sécurité des préoccupations et des opinions susceptibles de contredire un point de vue plus dominant. Un autre moyen consiste à comparer les données quantitatives et statistiques aux expériences vécues par les clientes et clients.



Fondements

3

PRINCIPE 3:
LES DONNÉES ONT DES CONSÉQUENCES :
« CE QUI EST COMPTÉ COMPTE. »³

*Demandez toujours à quoi
servent vos données.*

Lorsque les données représentent correctement et équitablement les personnes, elles contribuent à une distribution équitable des ressources, ainsi qu'à des politiques et des programmes capables de servir et d'autonomiser des groupes divers. Lorsque les données représentent mal une population, ce groupe peut être lésé par la perpétuation de stéréotypes, un accès réduit aux programmes destinés à les servir et des avantages moindres, des ressources qui ne répondent pas à leurs besoins et le silence lorsque leur expérience vécue est écrasée par les récits dérivés des données. Il est également possible que la visibilité soit néfaste, exposant les personnes à la discrimination. Les deux aspects de la visibilité doivent être pris en compte. Les organismes d'aide aux nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants apportent un soutien inestimable aux immigrantes et immigrants et aux réfugiées et réfugiés, dont beaucoup se trouvent à l'intersection de plusieurs axes de marginalisation. Il est extrêmement difficile de concevoir des programmes et des politiques qui servent les groupes vulnérables si les renseignements utilisés pour l'élaboration des programmes et des politiques sont inexacts ou mal utilisés, et il est essentiel d'écouter les clientes et clients et les communautés pour savoir comment les pratiques en matière de données ont une incidence sur elles/eux.

4

PRINCIPE 4:
LES DONNÉES N'EXISTENT PAS EN VASE CLOS.

*Un contexte est nécessaire pour la
compréhension et l'interprétation.*

Les personnes se trouvent au croisement du lieu et du temps, et leurs expériences sont façonnées à la fois par l'histoire passée et par les conditions actuelles. De nombreuses communautés sont ou ont été confrontées à la discrimination, à l'oppression et à d'autres désavantages. Il est donc essentiel de replacer les données dans leur contexte. Par exemple, les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants racialisé(e)s peuvent afficher des taux d'emploi inférieurs à ceux des nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants non racialisé(e)s. Ces données doivent être considérées dans le contexte des disparités raciales dans l'accès à l'éducation et à la formation, des pratiques d'embauche discriminatoires ou partiales et des opportunités disponibles dans le pays d'origine. Si l'utilisation des services de l'emploi est également plus faible dans certains de ces groupes, cela doit également être examiné dans le contexte. L'expérience vécue est précieuse lors de la contextualisation des données, car des données telles que les statistiques sur l'utilisation des services peuvent démontrer l'existence d'une disparité, mais ne peuvent pas, à elles seules, expliquer pourquoi cette disparité existe ou comment y remédier.

5

PRINCIPE 5:
**LA GESTION DES DONNÉES DOIT ÉQUILIBRER
L'INTÉRÊT COMMUN ET LA VIE PRIVÉE.**

*Réfléchissez bien aux données que
vous recueillez et à la façon dont
vous les protégez.*

Toute collecte de données est invasive, car elle demande aux personnes de divulguer des renseignements qu'elles n'ont pas l'habitude de partager. Certaines données peuvent être extrêmement délicates, comme dans le cas des personnes LGBTQIA+ qui ne sont pas « sorties du placard ». Chaque renseignement doit être recueilli dans un but précis, avec un consentement éclairé, d'une manière culturellement sûre, et utilisé dans l'intérêt général. Toutes les données doivent également être soigneusement protégées afin de garantir le respect de la vie privée et la confidentialité, y compris l'anonymisation lorsque cela est possible.



Fondements

6

**PRINCIPE 6:
LA GESTION DES DONNÉES CONSTITUE
UN PROCESSUS D'APPRENTISSAGE.**

*Reconnaissez vos erreurs et
apprenez de ces erreurs.*

Les pratiques en matière de données sont conçues et mises en œuvre par des êtres humains, avec toutes les imperfections de toute entreprise humaine. Parfois, ces pratiques causent des dommages ou introduisent des erreurs. Par exemple, une erreur dans les pratiques de collecte peut entraîner des politiques qui négligent les besoins d'accès d'une communauté spécifique, ou des algorithmes d'analyse de données qui reproduisent des stéréotypes nuisibles. Dans de tels cas, un organisme doit être prêt à reconnaître les incidences de cette erreur, à évaluer ses pratiques pour en déterminer la cause et à remédier à ces pratiques afin qu'elles soient plus équitables à l'avenir.



Fondements

Termes clés relatifs aux données

L'**AGRÉGATION** est le processus par lequel les renseignements sur différentes personnes, par exemple l'ensemble des clientes et clients d'un programme, sont extraits des bases de données et compilés pour préparer des ensembles de données aux fins de traitement. L'agrégation est nécessaire pour analyser des groupes de personnes. *Voir aussi* : Désagrégation.

Une **ANALYSE À FACTEUR UNIQUE** examine comment un facteur d'identité influe sur les expériences des clientes et clients. Par exemple, l'analyse selon le genre est une analyse à facteur unique. Cela est utile pour cerner les écarts, mais il est aussi important de tenir compte des effets possibles d'autres facteurs, par exemple la race ou le statut d'immigration, grâce à une analyse multifactorielle.

L'**ANALYSE MULTIFACTORIELLE** est une méthode qui permet de faire une analyse **intersectionnelle** par la comparaison. Un exemple est l'examen des résultats pour les réfugiées (facteurs croisés : le genre et le statut d'immigration) et la comparaison avec les résultats pour d'autres groupes pour voir comment le genre et le statut d'immigration interagissent et influent sur les expériences des personnes de cette identité intersectionnelle.

La **COLLECTE DES DONNÉES** permet de rassembler différents éléments de données à des fins de comparaison. La collecte est souvent effectuée après l'agrégation afin de permettre de déterminer les similitudes entre les différents groupes ainsi que les différences.

La **CONSERVATION** est le terme qui désigne les processus utilisés pour le traitement, l'hébergement, la protection et le maintien des données afin d'en tirer une valeur.

Les données **DÉPERSONNALISÉES** sont créées en retirant les identificateurs personnels (p. ex., le nom, le numéro d'assurance sociale, le numéro d'assurance maladie, l'adresse). Cela permet de protéger la vie privée des personnes auprès desquelles les données sont collectées; on peut aussi dire « **anonymiser** les données » ou « rendre les données anonymes ». Cela est différent de la **confidentialité**, où les identificateurs personnels sont protégés, mais demeurent liés aux données d'une personne.

La **DÉSAGRÉGATION** est le processus par lequel les données agrégées sont séparées en fonction de facteurs comme le genre, la race, le statut d'immigration, l'aptitude ou le handicap. Cela est essentiel pour l'ACS Plus et le travail en lien avec l'équité, car cela permet de cerner les différences dans les façons dont les groupes clients accèdent à nos services et en tirent parti. *Voir aussi* : Analyse à facteur unique et analyse multifactorielle.

Les **DONNÉES INSTANTANÉES** donnent une vue d'ensemble à un moment donné. Les données peuvent être cumulatives (par exemple, le nombre total de clientes et clients qui ont utilisé les services jusqu'à présent) ou itératives (par exemple, combien de dossiers de clientes actives et clients actifs existent à un moment donné). Il est préférable de générer ce type de vue d'ensemble rapide des données à l'aide d'ensembles de données préétablis.

Les **DONNÉES QUALITATIVES** sont des renseignements dérivés de sources non numériques, par exemple des témoignages de clientes et clients, des entrevues ou des sondages avec des questions ouvertes. Elles peuvent fournir un contexte pour les **données quantitatives**, qui utilisent des analyses statistiques pour répondre aux questions. En particulier, les données quantitatives sont utiles pour cerner où sont les écarts, mais les données qualitatives permettent aux enquêteurs d'apprendre *comment* et *pourquoi* ces écarts existent.



Termes clés relatifs aux données

L'**ÉQUITÉ DES DONNÉES** décrit le « principe d'équité et de justice dans l'accès aux données, la représentation et l'utilisation des données pour des communautés et des parties prenantes diversifiées »⁴.

Les **ENSEMBLES DE DONNÉES** sont des groupes de données. Souvent, un ensemble de données individuel est créé en prenant des éléments de données en particulier d'un groupe plus large, par exemple les réfugiées et réfugiés qui parlent l'amharique dans les données d'un organisme sur toutes les clientes et tous les clients, ou les travailleuses étrangères et travailleurs étrangers temporaires qui ont recours à un programme en particulier. Des **ensembles de données préétablis** sont créés en programmant une base de données pour qu'elle crée un sous-ensemble de données précis de manière réutilisable.

L'**ENTREPOSAGE** est la manière dont les données sont stockées. Cela décrit à la fois l'endroit (base de données ou système de gestion des clientes et clients, serveur, serveur infonuagique, etc.), les protections en place pour protéger la vie privée, et les moyens qui permettent d'accéder aux données, y compris les personnes qui ont l'autorisation de visualiser, de modifier ou d'exporter les données.

La **GESTION DES DONNÉES** décrit la manière dont un organisme recueille, entretient, conserve et utilise les données. Une stratégie de gestion des données est un outil important pour s'assurer que toutes les étapes dans le processus des données s'alignent avec la mission, la vision et les valeurs de l'organisme et pour répondre aux principales questions avec des données de qualité.

L'**INTEROPÉRABILITÉ** décrit la capacité à partager des données entre les parties prenantes ou les bases de données et la facilité avec laquelle elles peuvent être combinées avec d'autres données. Pour que les données soient interopérables, elles doivent partager des normes équivalentes (telles que les tranches d'âge) et utiliser des formats de fichiers compatibles (p. ex., CSV).

La **QUALITÉ DES DONNÉES** désigne l'exactitude, l'exhaustivité et la cohérence des données. Des données inexactes peuvent comprendre des points de données invalides, des valeurs manquantes ou des données aberrantes.

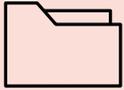
Les données **LONGITUDINALES** décrivent la manière dont les itérations de données sont liées pour créer une image du changement au fil du temps. Cette forme d'analyse est particulièrement utile pour suivre les résultats, les tendances et les incidences. *Voir aussi* : Données instantanées.

Les **MÉTADONNÉES** sont des renseignements fournis avec les données afin qu'elles soient plus faciles à utiliser, par exemple la source et la façon dont les données ont été nettoyées, traitées ou calculées. Cela peut aussi inclure une description de la qualité des données, par exemple les données manquantes, la façon dont les données ont été validées, et quelles normes pour les données ont été appliquées ou suivies. On peut les considérer comme la « **biographie** » des données, qui décrit comment les données en sont venues à exister sous leur forme actuelle.

Les **NORMES POUR LES DONNÉES** sont les règles utilisées pour normaliser la façon dont les données sont décrites, représentées et structurées, par exemple une terminologie commune, une représentation cohérente des dates et des définitions communes. Cela comprend aussi de rendre les données reconnaissables par le biais d'une base de données ou d'un format de fichier accessible. Les normes pour les données garantissent que les données sont faciles à trouver, accessibles, faciles à utiliser ou à réutiliser, et à partager.

Les **RÉCITS DES DONNÉES** sont un cadre pour organiser et analyser les données en fonction d'un objectif précis, en utilisant des données probantes adaptées à un public en particulier.

La **SÉCURITÉ CULTURELLE** est la création d'un espace où les clientes et clients se sentent à l'aise de divulguer leurs renseignements personnels; elle est nécessaire pour obtenir un consentement éclairé et pour la collecte de données exactes.



Le travail sur les données étant complexe, il est souvent utile d'avoir accès à des exemples de la manière dont il peut être effectué.

Deux études de cas sont intégrées à ce guide et donnent un aperçu de la manière dont ce guide et ses feuilles de travail peuvent être utilisés dans différents contextes. Les encadrés **ROUGE** et **JAUNE** montrent comment deux organisations hypothétiques s'y prennent pour élaborer une stratégie de gestion des données, depuis l'identification de leurs besoins en données jusqu'au suivi de leur travail en cours. Utilisez ces études de cas pour vous faire une idée de la manière dont le travail *pourrait* être effectué, sachant que certains éléments peuvent être plus pertinents que d'autres dans le contexte de votre organisation. Les paragraphes suivants présentent le contexte de chaque étude de cas. Notez que ces études de cas utilisent des organisations fictives; les exemples sont des composites et des extrapolations librement tirées de plusieurs organisations qui ont testé ce guide.

ÉTUDE DE CAS A

L'ORGANISATION A est un petit fournisseur de services d'établissement qui dessert plusieurs petites communautés dans une zone rurale.

12
employées et
employés

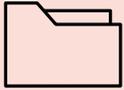
Zone de service
régionale, rurale

Numérisation
récente

Début du
développement
des pratiques
en matière de
données

Elle est passée des dossiers papier à une base de données numérique moins d'un an avant de se lancer dans la conception d'une stratégie de gestion des données. À l'heure actuelle, la collecte de données est étroitement axée sur l'établissement de rapports à l'intention des bailleuses et bailleurs de fonds, mais au fur et à mesure qu'elle intègre l'ACS Plus dans ses pratiques, elle constate qu'elle a besoin d'accéder à davantage de données pour approfondir son travail autant qu'elle le souhaiterait. Bien qu'ils soient confiants dans leur connaissance actuelle de leur travail, ils ont également un certain nombre de questions auxquelles ils pensent que les données peuvent répondre, et ils veulent être en mesure de soutenir et de remettre en question leurs riches données qualitatives avec des données quantitatives.

L'équité est une force motrice au sein de cette organisation, et les membres sont très conscients de la manière dont ils s'engagent dans leur travail, à la fois lorsqu'ils travaillent avec des clientes et clients et lorsqu'ils travaillent entre eux. Comme dans toute organisation, leurs priorités et leurs préoccupations sont façonnées par le contexte dans lequel ils travaillent. Dans ce cas, ils s'appuient sur les principes d'équité des données – *Les données représentent des personnes* et *Les données ont des conséquences* – tout en sachant que la sécurité et la confidentialité sont essentielles pour les populations qu'ils servent.



ÉTUDE DE CAS B

L'ORGANISATION B est une grande organisation implantée dans un grand centre urbain.

90
employées et
employés

Grand centre
urbain

Pratiques en
matière de
données établies

Exploration des
interactions
entre les
données et
l'équité

Elle utilise une base de données du logiciel de gestion des clientes et clients depuis plusieurs années et a par conséquent des pratiques relativement bien établies en matière de données, bien qu'elle n'ait pas de politique explicite en matière de gestion des données à l'échelle de l'organisation. Les rapports des bailleuses et bailleurs de fonds et l'évaluation des programmes sont ses principales utilisations des données, mais elle pense que les données qu'elle recueille recèlent un potentiel inexploité.

Pour l'organisation B, ces utilisations potentielles des données doivent être mises en balance avec le droit à la vie privée des clientes et clients. L'une des priorités de l'organisation est de s'assurer que tout ce qu'elle recueille sert un objectif qui, en fin de compte, profite aux nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants et à leurs communautés.

C'est pourquoi elle est très attachée au principe suivant : *La gestion des données doit trouver un équilibre entre le bien public et la protection de la vie privée.* Son travail antérieur et continu sur la lutte contre le racisme et les espaces positifs pour les personnes LGBTQ+ a également mené à un engagement organisationnel envers le principe *Les données peuvent faire l'objet de biais*, et l'une des principales raisons pour lesquelles elle souhaite utiliser davantage ses données dans le cadre de l'ACS Plus et du travail sur l'équité est sa capacité à remettre en question les suppositions.



PHASE 1 :

Détermination des besoins et des objectifs en matière de données

L'étape fondamentale de l'élaboration d'une stratégie de gestion des données consiste à examiner les priorités en matière de données.

Ce processus exige des organismes qu'ils identifient les questions auxquelles ils peuvent répondre grâce aux données, ainsi que la manière dont ils partageront les données et les personnes avec lesquelles ils le feront. Les organisations sans but lucratif sont souvent confrontées à un décalage entre leurs pratiques en matière de données et leurs besoins réels en matière de données⁵, un problème qui entraîne des lacunes dans les données souhaitées ainsi que des données inutilisées ou sous-utilisées.

UTILISATION DE CETTE SECTION

Cette section vous présentera deux méthodes pour déterminer les besoins de votre organisme en matière de données : les questions clés et les récits des données.

Utilisez cette section de trois manières, selon ce qui est utile pour vous :

1. Lisez le texte.
2. Passez en revue les études de cas.
3. Remplissez les [feuilles de travail 1](#) et [2](#).

Certaines parties des études de cas seront plus pertinentes pour votre travail que d'autres, et c'est correct ! Adaptez le processus selon le contexte et les besoins de votre organisation.

Les organismes devraient entamer ce processus en réfléchissant au travail qu'ils veulent faire avec leurs données, y compris les questions qu'ils se posent sur leur propre travail et les données nécessaires pour répondre à ces questions. Ce processus bénéficie grandement de la collaboration entre les équipes et les ministères, car le personnel de chaque programme peut avoir des questions différentes et détenir des pièces différentes du grand casse-tête. Envisagez de créer un petit groupe chargé de diriger ce processus, composé de représentants de différentes équipes ou de différents programmes, qui pourront servir de pont pour les questions, les besoins et les idées. Ce groupe peut

utiliser les feuilles de travail 1 et 2 pour dresser ensemble un tableau complet des besoins et des objectifs de l'organisme en matière de données.

L'équité des données reste un aspect important de ce processus. Il faut donc réfléchir non seulement à ce que l'on veut savoir, mais aussi à la *raison* pour laquelle on veut savoir et aux personnes sur lesquelles cette connaissance aura une incidence, positive ou négative.

Pour bien comprendre la façon dont les données sont actuellement utilisées et pour examiner la façon dont les données *pourraient* être utilisées, il convient de se poser les questions suivantes :

- Qui servons-nous? Comment pouvons-nous savoir quels sont les groupes qui sous-utilisent nos services?
- Comment pouvons-nous mesurer l'efficacité de notre travail pour les divers groupes de nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants?
- Quels sont les récits que nous voulons pouvoir raconter? Qui voulons-nous atteindre avec ces récits?
- Quelles sont les données nécessaires pour ces récits et ces mesures? Quelles sont les données manquantes?
- Qui est absent de nos données? Qui est oublié ou sous-représenté?
- Utilisons-nous toutes nos données? Y a-t-il des données que nous pourrions mieux utiliser ou que nous pourrions cesser de collecter?



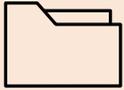
PHASE 1 :

Détermination des besoins et des objectifs en matière de données

ASTUCE

Ce groupe devrait autant que possible inclure des personnes avec des identités et des antécédents différents. Quand des perspectives différentes sont présentes et valorisées, cela peut aider à cerner les angles morts et les biais de chacun. Cela permet d'approfondir l'ACS Plus (*remettre en question les suppositions*) et d'améliorer l'équité des données (*les données font l'objet de biais*).

Dans le cadre de ce processus, réfléchissez aux incidences des pratiques en matière de données. Après de qui les données sont-elles collectées? Comment sont-elles utilisées? Quelle est l'incidence de cette utilisation sur divers groupes de personnes? Comment peut-on réduire les inconvénients et augmenter les avantages pour les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants? Réfléchissez à ces questions en remplissant la [feuille de travail 1](#). Les exemples suivants, tirés d'études de cas, peuvent vous aider à trouver des idées.



ÉTUDE DE CAS :

Poser des questions sur les données

ÉTUDE DE CAS A

L'ORGANISATION A L'organisation A décide de mieux comprendre ses clientes et clients et pose donc la première question clé : « Qui servons-nous? » En examinant le rôle des données pour répondre à cette question, elle détermine que les données démographiques seront les plus utiles. Comme elle ne recueille pas actuellement ces renseignements auprès de ses clientes et clients, elle considère qu'il s'agit d'un besoin en matière de données. Mais l'organisation ne souhaite pas collecter des renseignements sans raison valable. Elle réfléchit donc à la manière dont elle utilisera ces données et aux risques que leur collecte peut présenter pour les clientes et clients.

Elle veut également être en mesure d'évaluer ses programmes, en posant la question suivante : « Quelle est l'efficacité de nos services? » Elle a décidé que cela nécessitait des statistiques d'utilisation, telles que les inscriptions au programme, ainsi que la possibilité de désagréger les données démographiques afin de pouvoir utiliser l'ACS Plus pour déterminer comment les différentes populations clientes accèdent à ses services et en tirent profit. Pour ce faire, elle devra collaborer avec la fournisseuse ou le fournisseur de sa base de données afin d'intégrer des modèles de rapports qui permettront de procéder au regroupement et à la désagrégation des données dont elle a besoin.

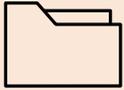
« *Qui servons-nous?* »

Comment les données peuvent-elles répondre à cette question?

- Les données démographiques comme l'âge, le genre, le groupe de population, l'orientation sexuelle
- Nous ne collectons pas actuellement ces données

Quelles sont les répercussions possibles?

- Capacité d'offrir des programmes plus ciblés
- Possibilité de bâtir des liens avec d'autres organisations communautaires
- Préoccupations en matière de sécurité pour certaines clientes et certains clients (p. ex., personnes LGBTQIA+)



ÉTUDE DE CAS :

Poser des questions sur les données

ÉTUDE DE CAS B

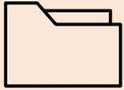
L'ORGANISATION B se pose une question légèrement différente : « Où se situent les lacunes dans nos services ? » En réfléchissant à cette question, elle décide qu'elle veut aussi savoir où les clientes et clients réussissent le mieux, et elle reformule donc cette question comme suit : « Comment les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants diversifié(e)s font-elles/ils l'expérience de nos services ? ». En approfondissant cette question, elle se rend compte qu'elle comporte plusieurs niveaux. Tout d'abord, elle doit savoir qui accède à ses services, ce qui signifie qu'elle a besoin de données démographiques. Comme elle a décidé d'intégrer en priorité l'ACS Plus, elle doit être en mesure de ventiler ces données.

Ensuite, elle doit savoir comment ses services sont utilisés, ce qui nécessite des statistiques sur l'utilisation et les résultats. Pour obtenir ces statistiques, elle a besoin de plusieurs données, telles que les inscriptions, les départs des services et les étapes importantes telles que la recherche d'un emploi ou l'achèvement d'un cours de LINC. Bien qu'elle suive déjà les chiffres bruts des inscriptions, elle ne relie pas actuellement les renseignements démographiques des clientes et clients à l'utilisation qu'elles/ils font des services. Elle a identifié ce lien comme un besoin de données.

Enfin, elle décide d'intégrer les expériences personnelles des clientes et clients par l'entremise d'un sondage sur la satisfaction. Cela implique un projet spécial, mais elle apprécie les données qualitatives pour leur capacité à contextualiser les chiffres et à vérifier les biais.

« Quelle est l'expérience des nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants diversifié(e)s avec nos services ? »

Comment les données peuvent-elles répondre à cette question ?	Quelles données avons-nous ?	Et de quelles données avons-nous besoin ?
<ul style="list-style-type: none">• Les données démographiques peuvent nous dire qui utilise un service donné• Les statistiques sur l'admission peuvent nous dire quels services sont le plus et le moins utilisés• Les jalons et les résultats peuvent nous dire où les clientes et clients connaissent le plus et le moins de succès• Lier ces trois données peut nous aider à cerner des tendances (qui a des réussites et à quel endroit)• Ce que nos clients nous disent à propos de leurs expériences personnelles nous aide à comprendre pourquoi certains services fonctionnent mieux pour certaines clientes et certains clients que d'autres	<ul style="list-style-type: none">• Données démographiques• Résultats• Admission	<ul style="list-style-type: none">• Désagrégation• Jalons• Établissement de liens• Expérience qualitative des clientes et clients



En fin de compte, les données sont un outil de narration.

L'exemple de l'abandon des études par les étudiantes et étudiants de LINC à la [page 5](#) montre comment les organismes peuvent raconter une histoire en utilisant des données. Dans ce cas, il s'agit d'une histoire sur les parents dans leur parcours d'apprentissage d'une langue. Il s'agit également d'une histoire sur l'organisation – comment elle travaille avec différentes clientes et différents clients pour trouver les meilleurs moyens de répondre à leurs besoins. Les mêmes données peuvent être utilisées pour raconter de nombreuses histoires différentes, et les organismes doivent donc se demander avec qui ils veulent communiquer afin de déterminer quelles données seraient les plus convaincantes pour ce public. Comprendre qui est à l'écoute de l'histoire et de quoi il s'agit permet de façonner les détails complémentaires (c.-à-d., les données) qui rendent l'histoire attrayante, crédible et convaincante. Ce processus peut être considéré comme la création d'un *récit de données*. Il permet à l'organisation d'identifier les données à recueillir, la manière dont elles devront être organisées pour être les plus utiles possible, les lacunes existantes, et d'envisager non seulement à qui s'adresse chaque récit de données, mais aussi qui est *concerné* par chacun d'entre eux.

Pour soutenir l'intégration de l'ACS Plus, les organisations doivent identifier les facteurs d'identité intersectionnelle à prendre en compte dans chaque description de données. Le respect de l'équité des données signifie que les organismes doivent encadrer ce processus par les principes décrits aux pages [8](#), [9](#) et [10](#). En particulier, n'oubliez pas que *Les données ont des conséquences* – le langage utilisé dans un récit de données peut avoir des incidences profondes sur la façon dont les publics réagissent aux renseignements. Une suggestion est de s'éloigner du cadre déficitaire; la question posée ci-dessus par l'organisation B est un exemple de ce changement, puisqu'elle s'appuie sur l'expérience des clientes et clients pour repérer les succès ainsi que les lacunes.

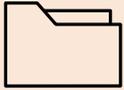
Lors de l'élaboration d'un récit de données, les éléments clés sont :

- **L'OBJECTIF** (pourquoi vous racontez cette histoire et ce que vous espérez réaliser)
- **LE PUBLIC** (à qui vous allez raconter cette histoire)
- **LES ÉLÉMENTS DE PREUVE** (les renseignements à l'appui qui démontreront ou prouveront votre objectif au public identifié)

Utilisez la [feuille de travail 2](#) pour explorer les récits de données que votre organisation souhaite raconter. Vous trouverez ci-dessous deux exemples d'organisations qui ont conçu des récits de données comme indiqué dans la [feuille de travail 2](#).

QUESTIONS OU RÉCITS ?

Vous pourriez remarquer pendant que vous pensez aux besoins en données de votre organisme que des questions sur les données sont plus utiles dans votre processus que les récits, ou l'inverse. N'hésitez pas à utiliser une de ces méthodes ou les deux, selon ce qui est préférable pour votre organisme, votre équipe ou selon le contexte.



ÉTUDE DE CAS :

Élaboration de récits de données

ÉTUDE DE CAS A

En examinant les incidences d'une meilleure compréhension des populations qu'elle sert, **L'ORGANISATION A** établit un lien entre sa question initiale (« Qui servons-nous? ») et son objectif de renforcer les liens avec d'autres organisations communautaires qui servent des populations similaires (telles que des organisations ethnoculturelles ou religieuses) ou des populations ayant des besoins similaires (tels que l'emploi ou l'insécurité alimentaire). Elle détermine que son objectif est d'établir des liens communautaires, que son public est constitué d'autres organisations communautaires de la région et que le sujet du récit est la population qu'elle sert. Pour convaincre les organisations ethnoculturelles ou confessionnelles que la collaboration profitera à leurs clientes et clients commun(e)s, elle a besoin de données démographiques qui montreront le chevauchement des populations clientes. Pour établir des liens avec des organisations telles que les banques alimentaires, l'organisation peut plutôt vouloir examiner les évaluations des besoins et les références, ainsi que les notes de cas concernant les besoins qui se manifestent tout au long du parcours de la cliente ou du client. Elle considère l'importance des preuves statistiques, telles que « Nous espérons établir une relation avec la mosquée locale parce que nous servons actuellement 47 clientes et clients musulman(e)s » (ce qu'elle espère pouvoir tirer des données démographiques) ou « Nous voulons établir un lien avec les banques alimentaires locales parce que 32 % de nos clientes et clients ont eu recours à une banque alimentaire au cours des six derniers mois » (renseignements qu'elle prévoit découvrir par l'entremise de notes de cas). Grâce à ce processus, elle identifie les données démographiques et l'utilisation des services comme des lacunes en matière de données, ce qui correspond aux lacunes identifiées dans ses questions des [page 17](#).

Récit des données A

But :

Liens dans la communauté



Public : Organisations communautaires



Sujet : Populations de clientes et clients desservies

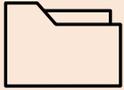


Preuves : Chevauchement des clientes et clients



Données :

Données démographiques
Observations
Témoignages



ÉTUDE DE CAS :

Élaboration de récits de données

ÉTUDE DE CAS B

L'ORGANISATION B sait qu'elle utilise des données pour rendre compte aux bailleuses et bailleurs de fonds, mais elle souhaite approfondir l'utilisation de ces données. Elle prend le sujet « Expériences des clientes et clients de nos programmes » et décide que ce qu'elle veut, c'est évaluer l'efficacité de ses programmes pour différents groupes de clientes et clients. Pour cela, elle veut pouvoir utiliser ces évaluations en interne, pour découvrir où les interventions auraient le plus d'incidence, et les partager avec les bailleuses et bailleurs de fonds. Pour élaborer des résultats dans ce contexte, elle doit être en mesure de cibler les réussites et les lacunes – à la fois celles et ceux qui en bénéficient le plus et pourquoi, mais aussi celles et ceux qui passent à travers les mailles du filet et pourquoi. Cette analyse nécessitera des données démographiques (qu'il faudra ventiler) ainsi que l'utilisation des services, les résultats du programme et éventuellement les étapes importantes. Elle possède déjà une grande partie de ces données ou est en train de les recueillir, mais elle ne relie pas encore les différents éléments ni ne dispose d'un moyen systématique pour recueillir la rétroaction des clientes et clients. Elle identifie donc le manque de liens et de rétroaction des clientes et clients comme des lacunes en matière de données, ce qui correspond aux lacunes identifiées dans ses questions sur les données aux [page 18](#). Dans l'étape suivante, l'évaluation, elle examinera de plus près ce qu'elle collecte et comment elle le stocke et l'utilise.

Récit des données B

Sujet :

Expériences des clientes et clients concernant les programmes



But : Évaluation du programme



Public : Utilisation interne
Bailleuses et bailleurs de fonds



Preuves :

Réussites
Lacunes



Data:

Données démographiques
Utilisation des services
Résultats
Rétroaction des clientes et clients

Utilisez cette feuille de travail pour examiner la façon dont votre organisation utilise actuellement les données et la façon dont vous souhaitez les utiliser. Élaborez des questions auxquelles vous voulez répondre à l'aide des données. Elle peut être remplie dans le cadre d'une discussion de groupe ou individuellement, puis partagée et discutée en équipe.

Question clé :

1A Comment pouvons-nous utiliser les données pour répondre à cette question ?

1B Quelles données avons-nous pour répondre à cette question ?

1C De quelles données avons-nous besoin pour répondre à cette question ?

Question clé :

1A Comment pouvons-nous utiliser les données pour répondre à cette question ?

1B Quelles données avons-nous pour répondre à cette question ?

1C De quelles données avons-nous besoin pour répondre à cette question ?

Pour remplir cette feuille de travail, pensez à qui vous souhaitez parler du travail que vous faites (public), ce que vous voulez leur dire (sujet), et pour quelle raison vous souhaitez leur partager ces renseignements (but). Puis, pensez aux renseignements que le public trouverait importants, et aux données que vous devez avoir à cette fin. Cette feuille de travail peut être remplie individuellement et partagée ou consultée en collaboration.

2A But :

2B Sujet

•

•

2C Public(s)

•

•

2D Preuves requises

•

•

2E Données requises

•

•

•

•

→ **2F** Données disponibles

•

•

•

•

→ **2G** Lacunes dans les données

•

•

•

•

2A But :

2B Sujet

•

•

2C Public(s)

•

•

2D Preuves requises

•

•

2E Données requises

•

•

•

•

→ **2F** Données disponibles

•

•

•

•

→ **2G** Lacunes dans les données

•

•

•

•



Une fois qu'un organisme sait ce qu'il attend des données, il peut déterminer si ses pratiques actuelles répondent à ces besoins.

UTILISATION DE CETTE SECTION

Cette section donne une vue d'ensemble des pratiques de base en matière de données et une introduction de leur évaluation. Il y a aussi des études de cas pour fournir un exemple du résultat final d'une évaluation. Consultez l'[annexe A](#) pour des descriptions détaillées des pratiques de base et l'[annexe B](#) pour les feuilles de travail pour guider l'évaluation de chaque pratique.

Vous trouverez ci-dessus l'ordre suggéré d'utilisation du contenu, mais vous pouvez l'utiliser de la manière qui convient le mieux à votre travail.

1. Lisez le texte dans cette section.
2. Passez en revue les études de cas.
3. Passez en revue les questions de la feuille de travail sur l'évaluation de l'équité et des valeurs dans cette section et ajoutez les valeurs de votre organisme.
4. Consultez l'[annexe A](#) : Pratiques de base
5. Remplissez les feuilles de travail à l'[annexe B](#).
6. Retournez à la feuille de travail sur l'évaluation de l'équité et des valeurs dans cette section.

Le résumé suivant décrit le processus d'évaluation; reportez-vous à :

- l'[annexe A](#) : Guide d'évaluation des pratiques en matière de données à la page 53 pour une description plus approfondie des pratiques énumérées ci-dessous
- l'[annexe B](#) : Feuilles de travail pour l'évaluation des pratiques en matière de données à la page 61 pour les feuilles de travail qui soutiennent l'évaluation de chacune de ces pratiques
- [Feuille de travail 3](#) : Réflexion sur l'ACS Plus et l'équité dans cette section pour encadrer votre évaluation; placez-la bien en vue dans l'espace où vous effectuez l'évaluation
- Lorsque vous remplissez les [feuilles de travail A1 à A6](#), revenez à la [feuille de travail 3](#)

Réfléchissez à la manière dont vos pratiques actuelles incarnent ces valeurs :

- Quelles sont les valeurs de l'organisme que vous souhaitez le plus intégrer dans votre travail sur les données?
- Quels sont les principes d'équité des données qui résonnent le plus fortement dans votre organisation?
- Quels changements pourraient rendre vos pratiques plus conformes à ces principes?

Souvenez-vous de ces questions lorsque vous examinerez les pratiques de base suivantes en matière de données.

- **NORMES** : Règles utilisées pour normaliser la façon dont les données sont décrites, représentées et structurées. Les organismes devraient examiner comment leurs normes de données s'alignent sur celles de leurs collaborateurs, tels que le gouvernement du Canada, afin de permettre l'interopérabilité et l'analyse comparative. Il faut se demander si les catégories et les étiquettes correspondent aux expériences et à l'auto-identification des communautés auprès desquelles les données sont collectées.
- **ANALYSE ET UTILISATION** : l'accès à la désagrégation et à la collecte, la manière dont les renseignements sont présentés et distribués, et le contexte dans lequel l'analyse a lieu. La clé de ce processus est d'examiner l'incidence de l'utilisation des données sur les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants et de déterminer si elle renforce ou réduit au silence leurs communautés. Il faut notamment veiller à ce que les rapports soient justes et précis et qu'ils tiennent compte du contexte dans lequel les données se situent, surveiller les préjugés et veiller à ce que l'analyse soit encadrée et présentée avec le plus grand soin. Ce processus bénéficie d'un engagement direct avec les communautés clientes, car les données qualitatives peuvent être utilisées pour contextualiser l'analyse quantitative, y compris pour vérifier si l'analyse des données correspond à l'expérience vécue.



PHASE 2 :

Évaluation des pratiques actuelles

- **QUALITÉ :** L'exactitude, l'exhaustivité et l'uniformité des données, qui garantissent que les données sont dignes de confiance et constituent une base solide pour la prise de décision et les récits de données. Les organismes devraient fixer un objectif interne clair en matière de qualité des données et définir des pratiques pour gérer les données inexactes, incomplètes ou incohérentes.
- **COLLECTE :** Ce qui est recueilli, comment et quand la collecte a lieu, et la création d'espaces culturellement sûrs pour la collecte des données. Le consentement éclairé exige que le personnel soit en mesure d'expliquer pourquoi il collecte des renseignements et à quelles fins ils seront utilisés. Il est également important de comprendre les relations de pouvoir et la sensibilité des données personnelles afin d'établir des pratiques de collecte culturellement sûres. Il existe de nombreuses méthodes de collecte de données, allant des questions directes (comme lors de l'admission d'une cliente ou d'un client) à l'observation (par exemple, par des travailleuses et travailleurs de l'établissement qui consignent ensuite leurs observations dans des notes de cas), en passant par les groupes de discussion et les sondages. Il est à noter que les sondages peuvent produire des données quantitatives par l'entremise de questions utilisant l'échelle de Likert (par exemple : « Évaluez votre expérience avec ce programme sur une échelle de 1 à 5 ») et des données qualitatives par l'entremise de questions ouvertes. Chaque méthode produit des données légèrement différentes, fournit un contexte différent pour ces données et varie sur le plan de l'accessibilité (par exemple, les sondages reposent sur la maîtrise de la langue utilisée), c'est pourquoi vous devez vous demander qui vous voulez atteindre, ce que vous voulez savoir exactement et quelles méthodes sont les plus inclusives pour ce groupe de personnes. N'oubliez pas que l'accessibilité permet d'obtenir des données plus précises.

MÉTHODES DE COLLECTE

Les données peuvent être recueillies de différentes façons ! Lors de la détermination des données dont votre organisation a besoin, pensez à la meilleure façon de collecter ces données. Lors d'entrevues individuelles, par exemple lors de l'admission des clientes et clients ? Par le biais d'observations consignées dans des notes de cas ? Par le biais de sondages utilisant l'échelle de Likert ou des questions ouvertes ? Par le biais de groupes de discussion ? Peu importe la méthode que vous choisissez, veillez à penser à l'accessibilité et aux personnes qui pourraient être mises de côté.

- **CONSERVATION :** Où et comment les données sont stockées, les protections en place pour la vie privée des clientes et clients, les structures des bases de données, le nettoyage et le traitement des données en vue de leur utilisation, et les métadonnées. La législation sur la protection de la vie privée et les clauses contractuelles peuvent imposer des exigences quant à la manière dont les données sont stockées et protégées. Un autre aspect de la conservation est la façon dont les bases de données sont structurées; il est recommandé que les organismes établissent des structures de base de données qui permettent la désagrégation sur la base des facteurs identifiés dans l'étape précédente.
- **CONTRÔLE ET ÉVALUATION :** Une surveillance continue et une évaluation régulière garantissent que les pratiques en matière de données sont uniformes et continuent de répondre aux normes et aux besoins au fil du temps. Il peut s'agir de vérifications régulières de la qualité des données, d'un examen de la conservation et de la protection de la vie privée, d'une formation et de ressources pour le personnel chargé de la collecte des données, parmi de nombreuses autres possibilités. Les besoins de l'ACS Plus, les valeurs de l'organisme et les principes d'équité des données doivent être intégrés dans tout cadre de suivi et d'évaluation.



PHASE 2 :

Évaluation des pratiques actuelles

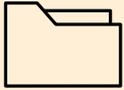
BIOGRAPHIES DES DONNÉES

Les métadonnées sont essentiellement l'histoire de la façon dont les données ont été créées. Comme dans la biographie d'une personne, ou un article sur un événement, les métadonnées répondent aux questions de base (Qui ? Quoi ? Où ? Quand ? Pourquoi ? Comment ?) sur la collecte et le traitement des données. Cela donne aux utilisatrices et utilisateurs subséquents un contexte qui les aide à comprendre les limites, les possibilités et les implications éthiques d'un ensemble de chiffres.

Il est productif d'impliquer plusieurs personnes dans ce processus. En effet, les renseignements nécessaires à une évaluation approfondie sont rarement détenus par une seule personne, mais la multiplicité des points de vue permet de contrecarrer les préjugés que les personnes ne peuvent pas voir par elles-mêmes.

CONSIDÉRATIONS RELATIVES AUX DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

Dans la section précédente, les deux organisations ayant fait l'objet d'études de cas ont identifié les données démographiques comme étant essentielles à leurs objectifs. Il est important de noter que les données démographiques requièrent une attention particulière lors de leur collecte, de leur conservation et de leur utilisation. Plus que tout autre type de données, les données démographiques représentent directement les personnes auprès desquelles elles sont recueillies. Il s'agit de renseignements qui peuvent être directement liés à des personnes spécifiques, à moins qu'ils ne soient anonymisés et regroupés avec les renseignements relatifs à d'autres personnes. C'est l'une des raisons pour lesquelles certaines analyses omettent certaines catégories – s'il y a trop peu de personnes d'une identité particulière, il est beaucoup plus facile d'identifier les personnes, ce qui les prive de la protection de l'anonymat.



ÉTUDE DE CAS A

L'ORGANISATION A réunit son personnel pour discuter de ses pratiques actuelles en matière de données. Au cours de cette évaluation, elle découvre plusieurs possibilités de mettre en place les pratiques qu'elle souhaite grâce à une stratégie de gestion des données.

Elle ne recueille pas actuellement de données démographiques et n'a donc pas de normes établies, ce qui signifie qu'elle pourra consulter les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants et le personnel pour fixer les normes qui représentent le mieux les clientes et clients qu'elle sert. Toutefois, elle reçoit régulièrement des rapports d'IRCC contenant des statistiques sur son travail. Afin de pouvoir comparer ses données internes aux données qu'elle reçoit, elle devra équilibrer ces consultations avec les normes utilisées par le gouvernement du Canada, des renseignements qui sont disponibles sur le site Web de Statistique Canada. Cela signifie également qu'elle peut travailler avec sa fournisseuse ou son fournisseur de base de données pour concevoir des champs de données (plutôt que d'avoir à adapter des champs existants), et qu'elle sera en mesure de fixer des objectifs de qualité qui représentent au mieux ses buts.

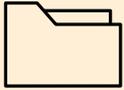
Lorsqu'elle examine ses pratiques en matière de collecte de données, elle constate une force essentielle : les membres du personnel ont l'expérience et les compétences nécessaires pour établir des relations et un climat de confiance, sur lesquels l'organisation peut s'appuyer pour élaborer des lignes directrices en matière de collecte de données. Par exemple, les relations étroites que le personnel entretient avec ses clientes et clients révèlent que ces dernières et derniers hésitent particulièrement à partager des renseignements sur leur orientation sexuelle et/ou leur identité sexuelle. Même lorsque les clientes et clients se sentent en sécurité lorsqu'elles/ils divulguent ces renseignements au personnel, elles/ils demandent parfois à ce que le personnel ne partage pas ces renseignements, même au sein de l'organisation. Cela signifie qu'il faudra travailler à la création d'un environnement dans lequel les clientes et clients se sentent en confiance et savent que leurs renseignements ne sont pas divulgués au sein de l'organisation.

Cette compréhension amène l'organisation à souligner que *la gestion des données doit trouver un équilibre entre le bien public et la protection de la vie privée* lorsqu'elle retourne à la [feuille de travail 3](#) – bien qu'il soit bénéfique pour l'organisation de connaître ces renseignements sur ses clientes et clients, elle doit trouver un équilibre avec le respect des droits des clientes et clients à prendre des décisions concernant leurs propres données. Cela rejoint l'une des valeurs de l'organisation, à savoir le respect de l'autonomie et du parcours personnel des nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants qu'elle sert, qu'elle inscrit également sur la [feuille de travail 3](#).

SÉCURITÉ CULTURELLE

L'Agence de la santé publique du Canada définit la sécurité culturelle comme « un résultat fondé sur un engagement respectueux qui reconnaît le déséquilibre des pouvoirs inhérents au système et qui vise à le contrer ».

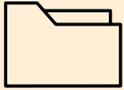
Ce concept découle des interactions entre les Autochtones de la Nouvelle-Zélande et le système de santé, mais il est important pour tout contact entre une personne issue d'un groupe minoritaire et un système plus large. De nombreuses organisations dirigées par des Autochtones au Canada offrent des formations sur la sécurité culturelle dans divers contextes.



ÉTUDE DE CAS :

Évaluation des pratiques actuelles

Normes	Collecte	Qualité
<ul style="list-style-type: none">• Peu de normes établies à l'interne• Réception de statistiques d'IRCC avec les normes du gouvernement du Canada	<ul style="list-style-type: none">• Excellents rapports avec les clientes et clients• Engagement organisationnel fort à l'égard des compétences culturelles et de la sécurité culturelle, mais pas de formation formelle• Collecte de données démographiques limitées à l'heure actuelle, mais la base de données pourrait héberger davantage de données• Il y a un champ pour les notes de cas dans la base de données, qui peut être utilisé pour préciser les besoins et les progrès des	<ul style="list-style-type: none">• Pas de vérifications des données à l'heure actuelle• En bonne position pour fixer des cibles pour la qualité
Conservation	Analyse	Surveillance
<ul style="list-style-type: none">• La base de données répond aux exigences en matière de protection de la vie privée• Bonne relation avec l'entrepreneuse ou l'entrepreneur• Souhaite avoir la capacité de désagréger les données	<ul style="list-style-type: none">• Limitée actuellement par les données disponibles• Bonnes relations établies avec les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants et les communautés	<ul style="list-style-type: none">• Pas de structures à l'heure actuelle• Capacité d'établir des pratiques dans le cadre de la stratégie



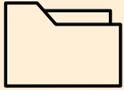
ÉTUDE DE CAS B

L'ORGANISATION B constate, lorsqu'elle évalue ses pratiques en matière de données, qu'elle recueille déjà une grande partie des données qu'elle souhaite. Les données démographiques qu'elle recueille actuellement ne correspondent pas tout à fait à celles dont elle a besoin pour atteindre ses objectifs, et elle devra donc les aligner.

Plus important encore, elle constate que chaque équipe ou ministère a des pratiques légèrement différentes en ce qui concerne la collecte, la saisie et l'utilisation des données. Cette situation est problématique pour comparer les données dans l'ensemble de l'organisation, mais elle donne à l'organisation l'occasion de créer des lignes directrices qui s'appuient sur les meilleures pratiques issues d'une variété d'expériences avec les données dans le contexte de leur organisation. Elle bénéficie également d'une composition du personnel qui reflète raisonnablement sa compréhension actuelle de la diversité des communautés de nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants dans sa région. Elle note cela sur la [feuille de travail 3](#) comme une mesure d'équité des données soutenant le principe suivant – *Les données peuvent faire l'objet de biais.*

La consultation de la fournisseuse ou du fournisseur de la base de données permet de découvrir la capacité de la structure de la base de données à développer des fonctions qui répondent à ses besoins en matière de données. Par exemple, bien qu'elle ne vérifie pas actuellement l'exactitude et l'exhaustivité de ses données, l'organisation a une base de données qui dispose d'une capacité inexploitée pour le faire. L'examen de cette facette du travail sur les données cadre avec la valeur d'excellence de l'organisme, qu'elle inscrit sur la [feuille de travail 3](#).

Lorsqu'elle examine les façons dont elle analyse actuellement ses données, elle constate que l'évaluation régulière des programmes est une pratique établie, mais qu'un manque de données désagrégées signifie qu'elle n'a pas été en mesure de soutenir pleinement l'analyse intersectionnelle de l'ACS Plus, un problème qu'elle note sur la [feuille de travail 3](#). D'autre part, elle se rend compte que son engagement actif et continu auprès des nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants et de leurs communautés offre des possibilités de consultation sur les étiquettes d'auto-identification (pour la collecte et la conservation des données) ainsi que sur les questions des clientes et clients auxquelles le travail sur les données de l'organisme pourrait répondre. Elle note aussi de prendre en compte les méthodes d'engagement dans la phase suivante : la conception de sa stratégie de gestion des données.



Normes	Collecte	Qualité
<ul style="list-style-type: none">• Incohérentes entre les équipes• L'incohérence limite l'interopérabilité• Les données démographiques ne soutiennent pas pleinement les objectifs pour les données	<ul style="list-style-type: none">• Recueil déjà la majorité des données requises• La composition du personnel reflète raisonnablement les populations desservies• Pas de formation normalisée sur les pratiques de collecte• Pas de suivi des jalons à l'heure actuelle	<ul style="list-style-type: none">• Pas de vérification de l'exactitude ou de l'exhaustivité à l'heure actuelle• Possibilité d'avoir cette capacité dans la base de données
Curation	Analyse	Surveillance
<ul style="list-style-type: none">• La base de données répond aux exigences en matière de protection de la vie privée• Permet la désagrégation des données démographiques, mais pas le regroupement avec les statistiques du programme• Forte capacité d'anonymisation	<ul style="list-style-type: none">• Évaluation régulière et bien établie du programme, mais pas de désagrégation• La mobilisation active et continue des communautés de nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants est une possibilité de consultation	<ul style="list-style-type: none">• Chaque équipe gère ses propres vérifications des données• Pas de structures à l'échelle de l'organisme à l'heure actuelle

Cette feuille de travail propose des questions pour une réflexion. Pensez à afficher ces questions bien en vue lorsque vous remplissez les feuilles de travail de l'[annexe B](#). Dans le cadre de ce processus, réfléchissez à la manière dont vous souhaitez vous engager dans l'ACS Plus, aux domaines dans lesquels les valeurs de votre organisme sont soutenues ou contredites par les pratiques existantes en matière de données, et aux principes d'équité des données les plus pertinents pour votre travail.

3A Évaluation de la capacité des données pour l'ACS Plus

Cerner les enjeux

Quelles structures avons-nous pour soutenir l'ACS Plus ?

Quelle désagrégation sommes-nous en mesure de faire ?

Comment définissons-nous le succès pour les clientes et clients et comment en assurons-nous le suivi ?

Remettre en question les suppositions

Quels facteurs d'identité observons-nous chez nos clientes et clients ?

Que pensons-nous savoir sur leur incidence sur les expériences des clientes et clients ?

Que démontrent les données ?

Rassembler les faits

Quelle analyse faisons-nous ?

Quelle analyse devons-nous effectuer pour répondre à nos questions clés ?

Quelles données avons-nous et quelles sont les lacunes ?

3B Comment nos pratiques en matière de données respectent-elles nos valeurs en tant qu'organisme ?

Valeur de l'organisme :

Valeur de l'organisme :

Valeur de l'organisme :

3C Évaluation des mesures de l'équité des données

Les données représentent des personnes.

Comment nous assurons-nous que notre stratégie traite nos clientes et clients et leurs données avec respect ?

Les données peuvent faire l'objet de biais.

Comment nous protégeons-nous des biais à chaque étape du cycle de vie des données ?

Les données ont des conséquences.

Comment nous assurons-nous d'avoir une représentation juste et exacte de nos clientes et clients ?

Les données n'existent pas en vase clos processus.

Comment tenons-nous compte du contexte dans notre travail sur les données ?

Les données doivent équilibrer l'intérêt commun et la vie privée.

Comment équilibrons-nous les besoins de l'organisme et les besoins des nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants ?

La gestion des données constitue un d'apprentissage.

Quelles mesures de responsabilisation avons-nous en place ?



PHASE 3 :

Conception de la stratégie de gestion des données

Une fois que les organismes ont compris de quelles données ils ont besoin, l'objectif qu'ils remplissent et comment les pratiques actuelles en matière de données s'alignent sur ces besoins et ces priorités, ils sont prêts à concevoir une stratégie de gestion des données.

- La [feuille de travail 4](#) : Gestion des besoins en matière de données fournit un modèle pour concevoir des pratiques en matière de données qui répondent aux besoins identifiés dans les feuilles de travail 1 et 2.
- La [feuille de travail 5](#) : Conception pour l'équité utilise la réflexion de la feuille de travail 3 pour expliquer le rôle que l'ACS Plus, les valeurs de l'organisme et les principes d'équité des données jouent dans votre stratégie.

Pendant la phase de conception, utilisez ces questions pour encadrer la transition de l'identification des besoins et de l'évaluation des pratiques vers l'élaboration de politiques et de pratiques.

- Dans quels domaines les pratiques existantes en matière de données s'alignent-elles sur les principes de l'ACS Plus et de l'équité des données? Où cet alignement peut-il être renforcé?
- Quelles forces l'organisme peut-il déployer pour améliorer l'équité des données et soutenir l'analyse intersectionnelle?
- Quelles sont les mesures nécessaires pour adapter les pratiques en matière de données aux besoins dans ce domaine?
- Quels sont les points forts que l'organisme peut déployer pour combler les lacunes en matière de données?
- Quelles sont les ressources disponibles pour ce processus? Quelles ressources (financement, formation, etc.) seront nécessaires pour effectuer ces changements?

UTILISATION DE CETTE SECTION

Dans cette section, vous rassemblerez les résultats des sections précédentes – Détermination des besoins en matière de données et Évaluation des pratiques en matière de données – pour concevoir la stratégie de gestion des données pour votre organisation.

Utilisez cette section de trois manières :

1. Lisez le texte.
2. Passez en revue les études de cas.
3. Remplissez les feuilles de travail en utilisant les lacunes dans les données des [feuille de travail 1](#) et [feuille de travail 2](#), et les valeurs de l'organisme et les principes d'équité des données relevés dans la [feuille de travail 3](#).

N'oubliez pas de prendre en compte vos objectifs pour les données de l'ACS Plus de la [feuille de travail 3](#) pendant que vous élaborer votre stratégie de gestion des données.

Comme les données racontent des histoires sur des personnes, les organismes devraient envisager la manière dont l'engagement avec les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants peut orienter et soutenir leur travail sur les données. Les pratiques de recrutement qui soutiennent la diversité du personnel peuvent être utiles pour garantir une variété de perspectives sur les données au sein de l'organisation, tout comme l'engagement direct avec les communautés de nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants. L'organisme devrait éviter de considérer les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants comme un groupe unique et monolithique et envisager des approches d'engagement adaptées aux divers groupes qui les composent.



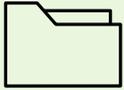
PHASE 3 :

Conception de la stratégie de gestion des données

Il s'agit, par exemple, des nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants en situation de handicap, de celles et ceux issu(e)s de divers milieux ethniques, culturels, linguistiques et religieux; de différents statuts et volets d'immigration; des nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants LGBTQIA+; et d'autres groupes qui partagent des facteurs d'identité pertinents pour le travail de l'organisme, en se rappelant également qu'il existe des différences au sein des groupes ainsi qu'entre eux. En élaborant des stratégies et des objectifs d'engagement, l'organisme doit tenir compte des principes d'équité dans les données, notamment en veillant à ce que les données représentent, respectent et renforcent les communautés desservies.

Votre stratégie doit comprendre :

- Une description des principes et des valeurs qui régissent le travail de votre organisme en matière de données;
- Une vue d'ensemble des objectifs que remplissent les données au sein de l'organisme, y compris une section sur la manière dont l'analyse ACS Plus est soutenue et gérée;
- Des lignes directrices internes pour une gestion équitable des données par l'entremise de pratiques de base;
- De la formation et des ressources pour soutenir ces lignes directrices;
- Des mesures de responsabilisation, y compris des procédures de suivi et d'évaluation continues;
- Des considérations logistiques, y compris des exigences budgétaires (au besoin).



ÉTUDE DE CAS : Concevoir une stratégie

ÉTUDE DE CAS A

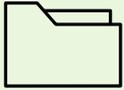
L'ORGANISATION A compare les besoins en données qu'elle a identifiés ([feuille de travail 1](#) et [feuille de travail 2](#)) à l'évaluation qu'elle a réalisée au cours de la phase précédente ([feuilles de travail 3](#) et [A1 à A6](#)). Le besoin le plus important qu'elle a identifié est celui des données démographiques qui peuvent être désagrégées. Pour répondre à ce besoin, elle sait qu'elle a besoin de deux choses : des données démographiques (qui devront être recueillies directement auprès des clientes et clients) et des structures de base de données permettant la désagrégation. Elle considère que le personnel, qui s'est investi dans ce processus et s'est engagé à respecter l'équité dans son travail, les relations solides qui existent entre les clientes et clients et l'organisation, et ses liens avec la fournisseuse ou le fournisseur de la base de données sont des ressources clés. Elle décide qu'elle doit établir des normes de données (y compris des étiquettes et des catégories), concevoir des modèles de rapports de base de données avec le soutien de sa fournisseuse ou son fournisseur de base de données, et développer la formation du personnel sur la collecte de données et la sécurité culturelle. Afin de soutenir ces mesures

et de les ancrer dans la réalité, elle décide de commencer par se rapprocher des clientes et clients et du personnel pour établir des normes de données qui correspondent à la manière dont les clientes et clients s'identifient – par exemple, en ce qui concerne les identités ethnoculturelles.

LA BONNE BASE DE DONNÉES

Il n'y a pas une seule base de données qui convient. La sélection de la bonne base de données ou du bon logiciel de gestion des relations avec la clientèle pour votre organisme est un processus complexe, qui doit trouver un équilibre entre les coûts et la facilité d'utilisation et la capacité de fournir les fonctions requises pour répondre à vos besoins en matière de données. Cela dépasse la portée du présent guide ; n'oubliez simplement pas que la réalisation d'une ACS Plus requiert la capacité de faire un suivi des données démographiques et des statistiques d'utilisation, et de désagréger les données aux fins d'analyse.

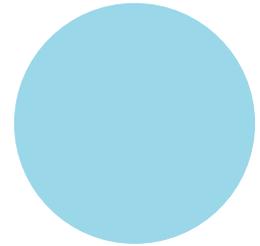
Besoin en données	↔	Lacunes dans les données	↔	Ressources disponibles	↔	Étapes
<p><i>Consigné dans la feuille de travail 1</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Données démographiques pouvant être désagrégées 		<ul style="list-style-type: none"> Données démographiques Structures de base de données pour la désagrégation 		<ul style="list-style-type: none"> Personnel mobilisé Bonnes relations avec les clientes et clients Relation avec la fournisseuse ou le fournisseur de la base de données 		<ul style="list-style-type: none"> Mobilisation des clientes et clients Établissement de normes pour les données Conception de modèles de rapports de base de données Élaboration de formation du personnel



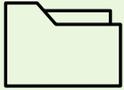
ÉTUDE DE CAS : Concevoir une stratégie

ÉTUDE DE CAS B

Dans son évaluation des pratiques existantes en matière de données, **L'ORGANISATION B** a pu voir que la qualité de ses données n'était pas aussi élevée que désiré. Elle recueille déjà la plupart des données dont elle a besoin, mais des variations dans les normes et les pratiques limitent sa capacité à vérifier la qualité des données. Pour ce faire, elle réunit les différentes équipes et les différents services pour élaborer un guide de normes et de meilleures pratiques pour la collecte de données qui s'appuie sur les réussites et les défis que chaque équipe a rencontrés. Son objectif pour la qualité des données est de 95 % de données remplies dans la base de données, et elle travaille à l'élaboration d'un processus pour réaliser une vérification régulière des données en sa possession.



Pratiques en matière de données	Objectifs	Ressources disponibles	Étapes
<p><i>Tiré des feuilles de travail A3 et A6.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Qualité des données• Surveillance	<ul style="list-style-type: none">• Normes cohérentes• Indicateurs de qualité• Vérifications régulières des	<ul style="list-style-type: none">• Connaissances du personnel• Ressources en matière de littératie des données de Statistique Canada	<ul style="list-style-type: none">• Élaboration d'un guide sur les meilleures pratiques• Établissement d'un objectif pour la qualité des données• Établissement de pratiques et d'un calendrier pour les audits



ÉTUDE DE CAS : Intégration de l'équité

ÉTUDE DE CAS A

Dans le cadre de l'élaboration de sa stratégie, elle revient sur les principes d'équité des données qu'elle a examinés à l'aide de la [feuille de travail 3](#). Les préoccupations des nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants LGBTQIA+ et leurs craintes qu'une personne les sorte du placard contre leur gré au sein d'une petite communauté n'ont pas échappé à l'équipe. Cette compréhension l'a amenée à s'intéresser de très près à deux des [principes](#), à savoir : *Les données représentent des personnes* et *Les données ont des conséquences*. Elle décide que le respect de l'identité des clientes et clients et des données connexes comporte deux aspects : l'enregistrement clair et précis des renseignements partagés par les clientes et clients et la compréhension claire des limites et des frontières que les clientes et clients fixent à leurs renseignements personnels. Pour la première partie, les activités connexes comprennent l'ajout de champs dans les profils des clientes et clients afin que leur nom et leurs pronoms préférés soient affichés de façon prédominante. Pour la deuxième partie, elle souhaite travailler avec sa fournisseuse ou son fournisseur pour ajouter un champ tout aussi prédominant dans lequel le personnel peut inscrire quand utiliser le nom et les pronoms (par exemple, seulement durant les réunions individuelles, en tout temps, etc.), et aussi mobiliser le personnel dans la formation sur le consentement éclairé et la sécurité culturelle.

ÉTUDE DE CAS B

Elle se reporte également à la [feuille de travail 3](#), car elle regarde ses récits de données du point de vue de l'ACS Plus, en établissant clairement le lien entre l'ACS Plus et ses objectifs d'analyse : elle veut utiliser des données désagrégées pour remettre en question leurs suppositions sur l'utilisation du programme et cerner les lacunes, dans le but de créer de meilleurs résultats pour les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants diversifié(e)s dans leur ville. À cette fin, elle croit fortement devoir intégrer un autre [principe](#) de l'équité des données – *Les données n'existent pas en vase clos*. Comme ses objectifs en matière de données comprennent l'évaluation du programme, elle veut s'assurer qu'elle tient compte du contexte qui pourrait ne pas être évident dans les chiffres. Pour cela, elle élabore un sondage sur la satisfaction de la clientèle; décidant qu'il serait bénéfique de mener ce sondage sur une base régulière, elle documente le processus afin d'élaborer un ensemble de directives pour les sondages à l'avenir.

Exemple A

Principes d'équité

- Les données représentent des personnes
 - Les données ont des conséquences



Alignement

- Importance de la déclaration volontaire
 - Consentement et limites des clientes et clients



Activités

- Ajout du nom des clientes et clients et leurs pronoms dans les profils
- Ajout d'un champ pour noter les limites de divulgation et d'utilisation
- Formation du personnel sur le consentement éclairé et la sécurité culturelle

Exemple B

Principes d'équité

- Les données peuvent faire l'objet de biais
- Les données n'existent pas en vase clos
 - Remettre en question les



Alignement

- Mobilisation active des clientes et clients
 - Mauvais alignement des pratiques avec l'ACS Plus



Activités

- Mise en place de processus de désagrégation
- Intégration d'un sondage sur la satisfaction de la clientèle

Reportez-vous aux [feuille de travail 1](#) et [feuille de travail 2](#) pour remplir les encadrés sur les besoins en matière de données ci-dessous. Déterminez la méthode de collecte (p. ex., entretiens lors de l'admission des clientes et clients, sondages). Prenez en compte les ressources offertes par votre organisation (financement, temps, expertise, relations, partenariats, etc.) et établissez des mesures pour combler les lacunes. Vous pouvez utiliser plusieurs exemplaires de cette feuille de travail. Ce processus bénéficie d'une bonne collaboration.

<p>4A Besoin en données</p> <p><i>(Tiré de la feuille de travail 1C)</i></p> <hr/>	<p>4A Besoin en données</p> <p><i>(Tiré de la feuille de travail 1C)</i></p> <hr/>	<p>4A Besoin en données</p> <p><i>(Tiré de la feuille de travail 2E)</i></p> <hr/>
<p>4B Méthode(s) de collecte</p>	<p>4B Méthode(s) de collecte</p>	<p>4B Méthode(s) de collecte</p>
<p>↓</p> <p>4C Ressources disponibles pour répondre au besoin</p>	<p>↓</p> <p>4C Ressources disponibles pour répondre au besoin</p>	<p>↓</p> <p>4C Ressources disponibles pour répondre au besoin</p>
<p>↓</p> <p>4D Étapes</p>	<p>↓</p> <p>4D Étapes</p>	<p>↓</p> <p>4D Étapes</p>

Pour remplir cette feuille de travail, utilisez les résultats de vos réflexions consignés dans la [feuille de travail 3](#). Reprenez les valeurs de l'organisme précisées dans la section 3B et établissez les principes de l'équité des données de la section 3C les plus pertinents pour le travail et la culture de votre organisation. Réfléchissez à la manière dont vos pratiques en matière de données reflètent le mieux ces valeurs, tout en répondant aux besoins en matière de données décrits dans la [feuille de travail 4](#). Pensez stratégiquement aux valeurs et aux principes en particulier sur lesquels vous souhaitez vous concentrer. Vous pouvez utiliser plus d'un exemplaire de cette feuille de travail.

5A ACS Plus

(Tiré de la feuille de travail 3, section A)

Quelles structures mettons-nous en œuvre pour appuyer l'ACS Plus ?

Quels types d'analyses réalisons-nous ?

De quels facteurs d'identité tenons-nous compte ?



5D

Comment cela est-il intégré à notre stratégie ?

5B

Valeur de l'organisme :

(Tiré de la feuille de travail 3, section B)

Exemple: Intégrité

.....

.....

.....



5E

Comment cela est-il intégré à notre stratégie ?

(Exemple : Nous veillons à protéger la vie privée et la confidentialité des clientes et clients. Nous avons mis en place des mesures de responsabilisation pour atténuer les biais possibles et réaliser une analyse habilitante plutôt que préjudiciable.)

5C

Principe de l'équité des données :

(Tiré de la feuille de travail 3, section C)

Les données peuvent faire l'objet de biais.

.....

.....

.....



5F

Comment cela est-il intégré à notre stratégie ?

(Exemple : Nous basons nos normes sur les consultations avec les clientes et clients, nous formons notre personnel à recueillir des données sans biais, et nous filtrons notre analyse grâce à une équipe collaborative composée de personnes diversifiées.)



PHASE 4 :

Mise en œuvre de la stratégie de gestion des données

La révision des politiques existantes et l'introduction de nouvelles politiques sont tout un processus. La mise en œuvre d'une stratégie de gestion des données peut mener à des changements importants dans la façon dont l'organisme recueille, stocke et utilise les données.

Ancrez ce processus dans les changements organisationnels souhaités et dans les objectifs et les besoins cernés en matière de données. Rappelez-vous qu'il faut plus que la rédaction d'un manuel pour en arriver à de la cohérence; il faut intégrer les principes d'équité des données, ce qui inclut la mobilisation du personnel pour assurer une compréhension cohérente de la stratégie de gestion des données et de son but. La mise en œuvre comprend également d'apprendre comment la stratégie de gestion des données, une fois adoptée, permet d'atteindre ou non les résultats souhaités, notamment son incidence sur le travail du personnel et les expériences des clientes et clients, ainsi que les avantages et les inconvénients sur ceux-ci.

Comme il peut être difficile de prévoir l'effet qu'auront des politiques sur les différents groupes, il est essentiel que l'étape de la mise en œuvre soit flexible. La [feuille de travail 6](#) fournit quelques questions d'orientation, notamment pour l'incorporation d'un processus pour consulter le personnel et les clientes et clients afin de cerner toute conséquence imprévue, des mécanismes pour que le personnel et les clientes et clients puissent fournir de la rétroaction anonyme, et un plan pour assurer un suivi sur les préoccupations pour plus de détails et de possibilités afin d'y répondre. Un responsable, une équipe ou un comité désignés pour la stratégie peut être mieux placé pour assurer un suivi en menant une enquête et en proposant des modifications à cette stratégie.

Les développements et les interventions pour les programmes et les politiques nécessaires peuvent devoir être mis en œuvre au fil du temps. Utilisez la [feuille de travail 7](#) pour élaborer un calendrier avec les étapes appropriées, qui comprend du temps pour mettre à l'essai et évaluer de nouveaux outils et de nouvelles procédures et politiques. Conformément à la phase de conception, veillez à ce que les bons outils et la bonne formation soient fournis au

personnel. Recherchez quels outils et quelles formations sont disponibles et s'alignent sur la stratégie et les objectifs de l'organisme. Envisagez une collaboration interorganismes si d'autres organisations du secteur élaborent aussi des stratégies de gestion des données afin de partager le fardeau des ressources nécessaires à l'élaboration des outils et des formations. Bien qu'il soit important de tenir compte du rôle de chaque pratique, les priorités organisationnelles et les limites des ressources peuvent faire en sorte que les organismes doivent se concentrer sur certaines pratiques clés à un moment donné.

UTILISATION DE CETTE SECTION

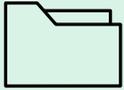
Dans cette section, on vous demandera de penser aux aspects logistiques de la mise en œuvre de la stratégie que vous avez élaborée dans la section précédente, ainsi qu'aux préoccupations en matière d'équité dans la manière dont vous appliquez ces pratiques.

Utilisez cette section de trois manières :

1. Lisez le texte explicatif.
2. Passez en revue les études de cas.
3. Remplissez les feuilles de travail sur la mise en œuvre des pratiques en matière de données pour les pratiques de base qui vous intéressent.

Votre organisation peut se concentrer sur certaines, la plupart ou la totalité des pratiques décrites dans la [phase 2](#), selon vos besoins et vos ressources.

Une fois que la stratégie de gestion des données a été mise à l'essai, a démontré qu'elle assurait l'équité des données et a atteint les résultats souhaités, les organismes peuvent passer de cette étape à la surveillance et l'évaluation continues.



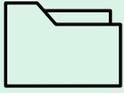
ÉTUDE DE CAS : Collecte de données

ÉTUDE DE CAS A

L'ORGANISATION A commence à mettre sa stratégie en pratique en communiquant avec les clientes et clients pour les informer des normes pour les nouvelles données qu'elle va recueillir. Bien qu'elle veuille pouvoir comparer ses données aux ensembles de données du gouvernement du Canada (par exemple IRCC et Statistique Canada), elle veut aussi s'assurer que les catégories et les étiquettes utilisées reflètent avec exactitude les identités déclarées de ses clientes et clients. Elle y parvient en organisant des conversations informelles entre les travailleuses et travailleurs de l'établissement et les clientes et clients ainsi que dans le cadre d'activités sociales; à un événement culturel semi-régulier, elle prend du temps pour parler des données avec les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants qui sont présents.

Une fois qu'elle a confirmé les catégories et les étiquettes qu'elle souhaite utiliser, elle commence à former le personnel sur les nouveaux protocoles conçus pour collecter et saisir les données. Elle met à l'essai les changements dans sa base de données. En avançant dans le processus, elle réalise qu'il serait bénéfique de créer un guide évolutif sur les données pour le personnel actuel et futur qui présente les nouvelles pratiques et leur raison d'être, et qui oriente aussi les nouvelles utilisatrices et nouveaux utilisateurs de la base de données. En continuant de travailler dans la base de données, elle ajoute de nouvelles connaissances dans ce document. Elle élabore aussi un calendrier pour la production de rapports et aussi deux façons pour le personnel et les clientes et clients de donner de la rétroaction anonyme : une boîte pour des commentaires écrits dans un espace commun, et un sondage en ligne Google Forms que les personnes peuvent remplir aussi souvent qu'elles le veulent.

Politiques	Pratiques	Formations	Responsabilisation
<ul style="list-style-type: none">• Collecte de données démographiques au moment de l'admission• Entrée dans la base de données avec l'évaluation des besoins	<ul style="list-style-type: none">• Considérations relatives aux données démographiques• Consentement éclairé• Processus pour la base de données	<ul style="list-style-type: none">• Sécurité culturelle• Protection de la vie privée et consentement• Normes pour les données• Utilisation de la base de données	<ul style="list-style-type: none">• Boîte de commentaires et formulaire Google• Discussions pendant les réunions du personnel• Forums de mobilisation des clientes et clients



ÉTUDE DE CAS : Qualité des données

ÉTUDE DE CAS B

L'ORGANISATION B élabore un formulaire standard pour l'admission en s'appuyant sur les meilleures pratiques de chaque équipe et service, qui sera distribué dans tout l'organisme. Dans le cadre de ce déploiement, elle utilise sa réunion trimestrielle de tout le personnel pour faire une séance de formation pour que tout le monde soit informé des changements. Avant cette formation, elle encourage le personnel à regarder des vidéos de la série de vidéos sur la littératie des données de Statistique Canada.

Une fois ces pratiques en place, elle accorde deux mois au personnel pour s'ajuster aux changements avant de lancer sa première vérification des données dans le cadre de la

stratégie. Dans les six mois qui suivent, elle commence à voir une amélioration de l'exhaustivité et de la cohérence des données. Ces vérifications lui permettent aussi remarquer les tendances, par exemple quels champs sont le plus souvent laissés en blanc et quels champs contiennent souvent des étiquettes qui ont été ajoutées. Elle peut utiliser ces renseignements pour analyser le contexte pour ces réponses, ce qui lui permettra de mettre à jour ses normes ou de fournir du soutien ciblé au personnel. Pour que son projet de cartographie du parcours continue d'avancer, elle élargit ses modèles de rapports de la base de données pour soutenir la désagrégation et commence à analyser ces rapports.

Politiques	Pratiques	Formations	Responsabilisation
<ul style="list-style-type: none">• Normes cohérentes pour les données pour les différentes équipes• Vérifications régulières Procédures en lien avec la qualité des données	<ul style="list-style-type: none">• Formulaire d'admission normalisé• Objectifs pour la qualité des données• Gestion des données manquantes, incomplètes ou invalides	<ul style="list-style-type: none">• Formation sur les nouvelles admissions• Série sur la littératie des données de Statistique Canada	<ul style="list-style-type: none">• Vérifications des données• Achèvement de la formation• Sondage de rétroaction sur la formation

Utilisez cette feuille de travail pour décrire systématiquement les processus pour mettre en œuvre la stratégie pour les données grâce aux [feuille de travail 4](#) et [feuille de travail 5](#). Tenez compte des questions logistiques et de la manière dont la mise en œuvre peut être effectuée conformément aux principes d'équité et aux valeurs de l'organisme.

6A Logistique

Qui est responsable de ce processus ?

Qui est consulté dans le cadre de ce processus ?

Sur quelles pratiques de base nous concentrons-nous ?

Comment définissons-nous la réussite pour notre stratégie de gestion des données ?

Comment mesurons-nous cette réussite ?

Comment vérifions-nous auprès de notre personnel les effets de cette stratégie sur leur travail ?

6B Équité

À quels principes d'équité des données accordons-nous la priorité ?

Comment intégrons-nous ces principes ?

Comment évaluons-nous l'équité ?

Quels facteurs d'identité ont été pris en compte (p. ex., race, statut d'immigration) ?

Les politiques, lignes directrices ou formations fournies au personnel sont-elles accessibles et inclusives ?

Comment le personnel et les clientes et clients fournissent-ils de la rétroaction anonyme durant le processus ?

Quels mécanismes avons-nous pour donner suite aux préoccupations ?

Il est préférable de remplir cette feuille de travail après avoir rempli l'[annexe B](#). Prenez les étapes dans ces feuilles de travail et des [feuilles de travail 4D, 5D à F](#), et [6A et B](#) pour expliquer comment votre organisme travaille avec les données, en utilisant les pratiques de base décrites à la [phase 2](#) et dans l'[annexe A](#).

7A Pratique de base :	
7B Politiques	7D Formation et ressources
<ul style="list-style-type: none">•••	<ul style="list-style-type: none">•••
7C Pratiques	7E Mesures de responsabilisation
<ul style="list-style-type: none">•••	<ul style="list-style-type: none">•••

7A Pratique de base :	
7B Politiques	7D Formation et ressources
<ul style="list-style-type: none">•••	<ul style="list-style-type: none">•••
7C Pratiques	7E Mesures de responsabilisation
<ul style="list-style-type: none">•••	<ul style="list-style-type: none">•••



La dernière étape de la gestion des données est l'établissement de mécanismes de surveillance et d'évaluation.

À ce stade, l'organisation passe du processus itératif de mise en œuvre et de perfectionnement à la surveillance continue et l'évaluation période, comme établi dans la stratégie de gestion des données.

Il n'y a pas une seule méthode établie pour gérer cet aspect de la gestion des données, mais il est important d'élaborer les processus connexes en utilisant les principes d'équité des données et les considérations liées à l'ACS Plus. Ce processus peut intégrer l'étape de l'évaluation des données présentée précédemment dans ce guide et s'appuyer sur celle-ci, mais il peut également être élaboré conformément aux mesures existantes de l'organisme pour la surveillance et l'évaluation.

UTILISATION DE CETTE SECTION

À ce stade, vous avez une stratégie de gestion des données élaborée et en place. Dans cette section, vous devez penser à ses répercussions pour évaluer son efficacité et établir un système pour permettre des évaluations à l'avenir.

Dans cette section, vous pouvez :

1. Lisez le texte explicatif.
2. Passez en revue les études de cas.
3. Remplir les feuilles de travail d'évaluation de l'équité des données.

Ces feuilles de travail vous demandent d'évaluer de façon critique vos pratiques en matière de données (vous pouvez vous reporter aux feuilles de travail d'évaluation des pratiques en matière de données à l'[annexe B](#)), sur le plan de la logistique et de l'équité.

Voici quelques questions clés à envisager :

- Qui vérifie l'alignement sur l'équité des données et l'ACS Plus? Comment intégrons-nous et amplifions-nous les perspectives diversifiées dans ce processus?
- Comment nos pratiques respectent-elles les principes d'équité des données?
- Quelle analyse intersectionnelle soutenons-nous avec nos données? Y a-t-il des lacunes?
- Pouvons-nous soutenir les récits de données que nous voulons raconter avec des preuves adéquates?
- Nos pratiques sont-elles harmonisées avec les lois les plus à jour, les dispositions contractuelles et nos engagements?
- Les données répondent-elles aux normes de qualité que nous avons fixées?
- Où excellons-nous dans le travail sur les données, et où pourrions-nous nous améliorer?
- Nos pratiques en matière de données répondent-elles à nos besoins à mesure qu'ils évoluent et changent?
- Vérifions-nous les données qualitatives des nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants pour garantir que nos données quantitatives sont cohérentes avec leurs expériences vécues? Comment enquêtons-nous sur les incohérences?
- Comment notre travail sur les données habilite-t-il ou non les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants que nous servons?

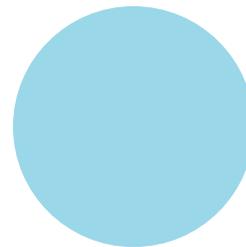
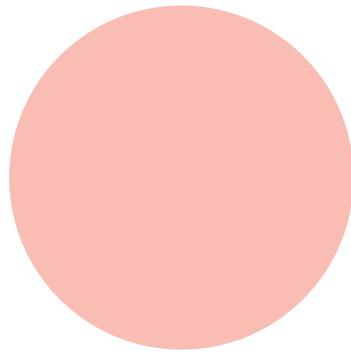


PHASE 5 :

Surveillance et évaluation des pratiques en matière de données

Ce processus peut inclure des vérifications internes de la qualité des données, de la formation et des programmes de mise à jour pour le personnel, et des consultations auprès des communautés de nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants pour garantir que les données de l'organisme reflètent les expériences et les besoins de groupes diversifiés. Il doit tenir compte des répercussions et des lacunes pour les différents groupes, car il est possible que le travail sur les données donne une voix à certains groupes, mais en fasse taire d'autres.

Finalement, il faut s'assurer qu'un processus est en place pour que les résultats de la surveillance et l'évaluation permettent d'ajuster les politiques et les pratiques en matière de données en temps opportun. Les priorités d'une organisation en matière de données peuvent changer au fil du temps, et il est important que les pratiques reflètent ces changements. Aussi, l'équité est un processus qui se négocie constamment, et les activités nécessaires pour soutenir l'équité changeront au fil du temps. Une stratégie de gestion des données axée sur l'équité doit être flexible afin de pouvoir permettre ces adaptations.





ÉTUDE DE CAS :

Impact communautaire et pratiques des agences

ÉTUDE DE CAS A

L'ORGANISATION A organise des forums ouverts réguliers, un pour le personnel et un pour les clientes et clients, afin de bâtir des relations et d'avoir des conversations ouvertes sur l'équité. Dans le cadre de ces forums, on présentera l'analyse des données réalisée au cours du dernier trimestre, y compris les changements dans l'utilisation du programme, les admissions, les abandons ou les données démographiques des clientes et clients; par exemple, discuter avec le personnel des augmentations du nombre de clientes et clients de certaines régions ou de certaines identités. À un moment donné, elle constate une augmentation marquée du nombre de clientes et clients de l'Ouganda, alors elle décide de réunir ces clientes et clients et de leur parler de leurs expériences et de leurs besoins. Le personnel est encouragé à bien porter attention pendant la collecte de données et à noter toute question qui semble rendre les clientes et clients mal à l'aise, dans le but d'ajuster la collecte de données grâce à des changements d'étiquettes ou de la formation et des changements dans l'environnement (par exemple, opter pour des bureaux fermés ou les éviter).

Exemple A : Impact communautaire

Quelles personnes entendons-nous ?

Qui pourrait être mis de côté ?

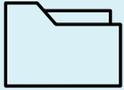
Rassemblement des clientes et clients et du personnel pour des conversations sur l'équité ; les données sont un sujet courant. Tout le monde n'est pas en mesure de participer à ces événements, alors le personnel doit faire l'effort de communiquer avec les clientes et clients et d'échanger avec elles/eux.

Où et pourquoi notre travail sur les données contribue-t-il à habiliter les communautés que nous servons ?

Communiquer avec les organisations communautaires pour échanger des données leur donne plus d'outils pour faire avancer leur propre travail. Donner des données directement aux clientes et clients leur redonne un certain contrôle.

Où et pourquoi notre travail sur les données contribue-t-il à faire taire les communautés que nous servons ou à enlever leur capacité d'agir ?

Il y a des préoccupations quant au fait que les forums sur l'équité ne permettent pas d'atteindre certaines clientes et certains clients, tant des clientes et clients qui ont plus de privilèges que celles et ceux qui en ont le moins.



ÉTUDE DE CAS :

Impact communautaire et pratiques des agences

ÉTUDE DE CAS B

L'ORGANISATION B travaille avec chaque service et chaque équipe pour créer des méthodes pour que le personnel puisse mobiliser les clientes et clients au sujet du travail sur les données. Elle décide qu'elle souhaite que l'équité des données soit un engagement continu, et que le Comité d'équité de l'organisation ajoute les données à ses domaines de préoccupation. Elle établit aussi un calendrier pour les vérifications des données (pour évaluer la qualité des données) et pour un sondage régulier sur la satisfaction de la clientèle, qui lui permet de comparer les données quantitatives dans sa base de données aux données qualitatives obtenues dans le cadre de témoignages des clientes et clients sur leurs expériences. Ces mesures lui permettent de voir comment ses données appuient le travail axé sur l'équité qu'elle accomplit, ainsi que de vérifier dans quelle mesure ses processus pour les données sont équitables. Ces pratiques sont liées à son engagement en matière d'équité des données dans la [feuille de travail 5](#) – *Les données peuvent faire l'objet de biais* et *Les données n'existent pas en vase clos*. Cela l'aide aussi à garder l'ACS Plus au cœur de son travail alors qu'elle remet en question ses suppositions et consulte régulièrement les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants qu'elle sert.

Exemple B: Pratiques des agences

Qui est responsable de vérifier l'alignement sur l'équité des données et l'ACS Plus ?

Le Comité de l'équité a ajouté les données à son portefeuille (à la fois sur la manière dont les données travaillent pour l'équité et sur la manière dont l'équité se manifeste dans les pratiques en matière de données).

Quel rôle jouent les perspectives diversifiées dans ce processus ?

Chaque équipe ou service est représenté dans le Comité de l'équité ; le processus de sélection inclut des lignes directrices pour la diversité.

Comment comparons-nous nos données quantitatives aux expériences vécues de nos clientes et clients ?

Le sondage de rétroaction des clientes et clients est instauré comme pratique annuelle.

Une fois qu'une stratégie de gestion des données est en place, il faut surveiller son efficacité et sa conformité à l'engagement de l'organisme envers l'équité. Cette feuille se concentre sur l'équité; utilisez les questions comme point de départ lorsque vous déterminez comment évaluer la conformité de votre travail aux principes d'équité de façon continue. Reportez-vous aux [feuille de travail 5](#) et [feuille de travail 6](#) pour développer des mécanismes pour répondre à ces questions.

8A Impact communautaire

Qui est responsable de vérifier l'alignement sur l'équité des données et l'ACS Plus ?

Quel rôle jouent les perspectives diversifiées dans ce processus ?

Comment comparons-nous nos données quantitatives aux expériences vécues de nos clientes et clients ?

Comment appuyons-nous les employées et employés dans leur travail avec les données ? (p. ex., veiller à ce que nos politiques et pratiques soient accessibles, répondre aux commentaires et préoccupations)

8B Pratiques des agences

À quels groupes et parties prenantes devons-nous rendre des comptes ?

Quelles personnes entendons-nous ? Qui pourrait être mis de côté ?

Où et pourquoi notre travail sur les données contribue-t-il à habiliter les communautés que nous servons ?

Où et pourquoi notre travail sur les données contribue-t-il à faire taire les communautés que nous servons ou à enlever leur capacité d'agir ?

8C Dans quels domaines excellons-nous ?

8D Où pouvons-nous nous améliorer ?

8E Comment répondons-nous ?

Alors que la feuille de travail précédente se concentre davantage sur l'équité, cette feuille de travail porte sur les préoccupations logistiques. Les feuilles de travail de l'[annexe B](#) peuvent donner un cadre utile pour répondre aux questions ci-dessous de façon régulière. Dans le cadre de ce processus, établissez un calendrier régulier pour les évaluations.

9A Dans quelle mesure nos pratiques en matière de données...

Répondent-elles à nos normes de qualité internes ?

Fournissent-elles ce dont nous avons besoin pour prendre des décisions stratégiques et axées sur les données ?

Soutiennent-elles nos récits des données avec les bonnes données pour le public cible ?

Permettent-elles de réaliser l'analyse intersectionnelle dont nous avons besoin ?

Répondent-elles à nos besoins changeants et aux besoins de nos clientes et clients ?

9B Comment nos pratiques s'alignent-elles...

Sur la législation sur la protection de la vie privée ?

Sur les dispositions contractuelles ?

Sur les valeurs de l'organisme ?

Sur les normes de responsabilisation ?

Sur les principes d'équité des données ?

Sur les exigences de l'ACS Plus ?

Sur les cadres internes, p. ex., IDEA ?

9C Dans quels domaines excellons-nous ?

9D Où pouvons-nous nous améliorer ?

9E Comment répondons-nous ?



CONCLUSION:

Mettre tout ensemble

Cette dernière section fournit des suggestions et un modèle aux organisations pour qu'elles puissent élaborer une stratégie de gestion des données complète en utilisant les réponses données dans les feuilles de travail fournies dans les sections précédentes.

UTILISATION DE CETTE SECTION

Cette section finale rassemble toute l'information contenue dans les feuilles de travail des phases précédentes afin de rédiger une stratégie de gestion des données complète.

Dans cette section, vous pourrez :

1. Lire une explication des éléments que vous pourriez vouloir inclure dans la stratégie.
2. Utiliser le modèle comme point de départ pour rédiger votre propre stratégie de gestion des données.
3. Voir des exemples tirés des deux études de cas de la manière dont certaines sections du modèle pourraient être remplies à l'aide de renseignements tirés des feuilles de travail des sections précédentes.

Le modèle fourni n'est qu'un exemple ; nous vous encourageons à élaborer une stratégie qui tient compte de vos propres procédures internes.

En rassemblant ces éléments, envisagez d'inclure les sections suivantes :

PRINCIPES : Les valeurs qui orientent comment l'organisme travaille avec les données de ses clientes et clients, tirées des réponses fournies dans les [feuille de travail 3](#) et [feuille de travail 5](#). Cela peut inclure une description des valeurs de l'organisme fournies dans ces feuilles de travail; tout principe d'équité des données pertinent pour le travail de l'organisation, pour lequel on peut utiliser le texte et les concepts aux [pages 8, 9 et 10](#) du présent guide; et l'engagement de l'organisation à l'égard de l'ACS Plus pour adapter les services en fonction des besoins et des obstacles particuliers des différentes nouvelles arrivantes et des différents nouveaux arrivants.

BUTS : Utilisez les questions et les récits créés aux [feuille de travail 1](#) et [feuille de travail 2](#) pour décrire les utilisations des données prévues dans ces feuilles de travail.

- Cette section peut aussi inclure des renseignements tirés de la [feuille de travail 7](#) si l'analyse et l'utilisation étaient l'une des pratiques de base pour lesquelles votre organisme a rempli cette feuille de travail.



CONCLUSION:

Mettre tout ensemble

DONNÉES À RECUEILLIR : Reportez-vous à la [feuille de travail 4](#) pour énumérer les données requises pour répondre aux besoins en matière de données décrits dans la section Buts. Utiliser cette section de la stratégie de gestion des données pour faire un suivi précis des données à recueillir crée un endroit consolidé où les pratiques en matière de données peuvent être examinées et mises à jour en fonction de l'évolution des priorités de l'organisme et de ses besoins en matière de données.

- Envisagez de faire la liste des catégories de données démographiques à recueillir, par exemple l'âge, l'identité de genre, le groupe de population et la religion, et précisez si l'information sur le programme (admission, résultats, étapes importantes et satisfaction des clientes et clients) sera utilisée. En plus de ces renseignements, nommez les méthodes de collecte de ces données, par exemple pendant l'admission des clientes et clients, dans les notes de cas, avec des sondages ou toute autre méthode de collecte qui sera utilisée.
- Envisagez de déterminer et d'inclure les intervalles de collecte de ces données, par exemple, seulement à l'admission (et si ces données peuvent ou vont être mises à jour en cas de changement), dans des sondages annuels, etc.

PROTECTIONS DE LA VIE PRIVÉE : Utilisez les notes de la [feuille de travail A4](#) et de la [feuille de travail 9](#) pour présenter les mesures en place pour protéger la vie privée des clientes et clients, y compris les intervalles d'examen et de mise à jour de ces mesures. Déterminez les détails avec la fournisseuse ou le fournisseur responsable de la base de données des clientes et clients; il peut être avantageux d'inclure dans cette section des renseignements comme la fournisseuse ou le fournisseur, les coordonnées et le processus d'examen et de mise à jour des protections de la vie privée.

- Des renseignements sur la façon dont l'organisation gère le consentement éclairé, y compris le mécanisme pour que les clientes et clients retirent leur consentement à une date ultérieure, peuvent être fournis ici ou dans la section suivante sur les politiques et les pratiques.

POLITIQUES ET PRATIQUES : Cette section présente les politiques précises élaborées dans le cadre du processus de développement de la gestion des données. Elle sert à décrire comment vous procéderez pour chaque étape du cycle de vie des données.

- Utilisez la [feuille de travail 7](#) pour les politiques et les pratiques en lien avec les pratiques de base, par exemple la gestion des métadonnées. Les feuilles de travail de l'[annexe B](#) peuvent aussi être utiles. Les pratiques mises de côté pour une évaluation ultérieure peuvent aussi être mentionnées brièvement ici.
- Envisagez d'inclure dans cette section un langage précis qui lie ces pratiques aux principes fournis dans la section sur les principes au début de la stratégie; par exemple, les méthodes utilisées pour l'analyse intersectionnelle, comme indiqué dans la section sur l'ACS Plus dans la [feuille de travail 5](#), ou comment on vérifie et atténue les biais grâce à des pratiques comme la collecte ou l'analyse des données.

FORMATION ET RESSOURCES : Dans cette section, décrivez la formation ou les ressources disponibles pour le personnel. Il peut s'agir d'obliger le personnel à suivre des formations en ligne, comme la série sur la littératie des données de Statistique Canada; de formations internes sur les politiques et les pratiques nommées à la section précédente, par exemple les lignes directrices sur la collecte de données; et de documents comme cette stratégie ou un guide de l'utilisateur pour la base de données ou le logiciel de gestion des relations avec la clientèle utilisé par l'organisme.

- Utilisez la [feuille de travail 7](#) pour la formation et les ressources créées dans le cadre de ce processus.



CONCLUSION:

Mettre tout ensemble

SURVEILLANCE ET ÉVALUATION : Ici, vous devez présenter les mesures de responsabilisation que vous avez adoptées. Cela peut comprendre des renseignements sur l'évaluation de la qualité des données, la surveillance de l'équité des pratiques, et la mobilisation de l'organisme auprès des clientes et clients, des parties prenantes et des communautés pour garantir la responsabilisation. Les renseignements fournis devraient comprendre des objectifs pour la qualité des données (le plus souvent exprimés sous forme de pourcentage, p. ex. : « Dans les dossiers des clientes et clients, 85 % de toutes les données sont fournies et 90 % des données sont exactes ») ainsi qu'un calendrier pour les vérifications, et des procédures d'atténuation si ces vérifications permettent de cerner un écart entre la qualité actuelle des données et les objectifs.

- [Feuille de travail 8](#) et la [feuille de travail 9](#) devraient expliquer les processus élaborés pour la surveillance et l'évaluation des pratiques en matière de données sur une base régulière, et expliquer comment cela est fait.

PROCÉDURES DE MODIFICATION ET DE MISE EN

ŒUVRE : Dans cette section, vous devrez décrire quand et comment cette stratégie peut être modifiée. Il pourrait s'agir d'une procédure pour des mises à jour régulières des normes pour les données dans le cadre de consultations avec les clientes et clients, de moyens pour le personnel de faire part de ses difficultés et de ses préoccupations, et d'une méthode pour mettre à jour les politiques, la formation ou les ressources afin d'améliorer la capacité du personnel à travailler avec les données, ou de toute autre ligne directrice pour faciliter ce processus.

- [Feuille de travail 6](#) peut être utilisée pour des mesures en particulier, par exemple les façons pour le personnel et les clientes et clients de fournir de la rétroaction, y compris de la rétroaction anonyme, et comment l'organisme assure un suivi et tente de répondre à ces préoccupations.
- [Feuilles de travail 8](#) et [feuilles de travail 9](#), qui portent sur la surveillance de l'équité et des pratiques, fournissent également des renseignements utiles, car vous pourriez inclure certaines des questions et des réponses dans ces feuilles de travail pour décrire vos procédures de modification.

Ce modèle a pour but de vous donner de l'inspiration et de l'orientation pour l'élaboration de votre propre stratégie. Chaque section ci-dessous comprend un renvoi à une section d'une feuille de travail en particulier où vous pouvez utiliser le travail que vous avez réalisé pendant votre utilisation de ce guide. Ce modèle n'a pas pour but de remplacer les processus existants au sein de votre organisme, mais seulement de fournir un point de départ pour votre travail.

Commencez par nommer les principes et les valeurs qui régissent votre travail avec les données. Cela explique pourquoi les pratiques dans cette stratégie sont importantes et sert de base pour la responsabilisation.

ACS Plus

(Reportez-vous à la [feuille de travail 5A](#))

-
-

Valeurs de l'organisme

(Reportez-vous à la [feuille de travail 5B](#))

-
-

Équité des données

(Quelques principes tirés de la [feuille de travail 5C](#))

-

Expliquez clairement le but de votre travail avec les données ; pourquoi collectez-vous des données ?

Comment les utilisez-vous ?

(Inspirez-vous des questions et des récits des [feuilles de travail 1A](#) et [2A](#) ou des besoins en matière de données de la [feuille de travail 4A](#))

P. ex., rapports des bailleuses et bailleurs de fonds (vous pouvez réunir les bailleuses et bailleurs de fonds en une seule catégorie ou les énumérer individuellement)

-

P. ex., pour soutenir l'analyse intersectionnelle de l'ACS Plus et ainsi permettre la fourniture de services adaptés qui répondent aux besoins uniques des nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants diversifié(e)s

-

Autres buts et récits

-
-
-

Dressez la liste des données que vous avez recueillies en fonction des buts mentionnés ci-dessus. Envisagez de vous reporter aux principes d'équité des données pour pouvoir expliquer pourquoi la collecte se limite à ces domaines. (Reportez-vous aux [feuilles de travail 4A à B](#))

P. ex., nous recueillons des données démographiques pendant les entretiens lors de l'admission (énumérez les facteurs comme l'âge et le genre)

-
-

Autres données recueillies et la méthode, par exemple des sondages pour évaluer la satisfaction :

-
-

Décrivez les mesures prises pour assurer la protection de la vie privée des clientes et clients.

(Reportez-vous à la [feuille de travail 9B](#) ; à élaborer en collaboration avec la fournisseuse ou le fournisseur des TI ou la fournisseuse ou le fournisseur de la base de données)

-
-

Nommez les politiques et les lignes directrices précises qui expliquent comment vous répondez à vos besoins en matière de données tout en respectant les valeurs et les principes énumérés dans la première section :

Politiques axées sur l'équité ([feuilles de travail 5D à 5F](#)):

-
-
-
-

Pratiques de base ([feuilles de travail 7A à 7C](#)):

-
-
-
-

Décrivez la formation et les ressources disponibles pour le personnel, internes ou externes, pour garantir qu'il a le soutien nécessaire pour suivre les politiques et les lignes directrices dans la section précédente :
(Reportez-vous à la [feuille de travail 7D](#))

Formation interne :

-
-
-
-

Formation externe :

-
-
-
-

Ressources :

-
-
-
-

Nommez les mesures de responsabilisation utilisées pour garantir que votre organisation respecte ses valeurs en lien avec les données.

(Utiliser les [feuilles de travail 8A et B](#) et [9A et B](#) ; peut inclure l'intégration de l'équité dans les [feuilles de travail 5D à F](#))

-
-
-

Décrivez les mécanismes en place pour réviser cette stratégie au besoin, y compris les moyens de recevoir de la rétroaction du personnel et des clientes et clients.

(Prenez le texte et les concepts pertinents dans la [feuille de travail 9](#))

-
-
-



Vous trouverez ci-dessous des exemples de sections de stratégies de gestion des données élaborées par les organisations dans nos études de cas. Dans une stratégie complète, chaque section comprendrait plusieurs entrées (comme suggéré dans la [feuille de travail 10](#)), mais les études de cas ci-dessous fournissent un exemple de texte qui pourrait être utile pour votre organisation.

Nous déclarons notre engagement à assurer l'équité dans tout le cycle de vie de nos données.

Vous trouverez ci-dessous les principes qui régissent comment nous agissons en matière de données :

ÉTUDE DE CAS A

L'ORGANISATION A doit utiliser la [feuille de travail 5](#) pour écrire ce qui suit :

Nous reconnaissons que les données représentent des personnes et nous nous engageons à traiter les données des clientes et clients avec le même respect que nous accordons à ces personnes, ce qui inclut de valoriser la déclaration volontaire. Une activité concrète qui démontre cet engagement est la mobilisation des clientes et clients pour établir nos normes en matière de données, par exemple pour les identifiants de groupes de population. Une autre est la consignation du nom et des pronoms préférés des clientes et clients et leur utilisation dans n'importe quel contexte afin que les clientes et clients soient à l'aise.

ÉTUDE DE CAS B

L'ORGANISATION B doit utiliser la [feuille de travail 5](#) pour écrire ce qui suit :

L'intégration de l'ACS Plus dans notre organisation inclut l'engagement de remettre en question nos suppositions. Comme nous reconnaissons le rôle que peuvent avoir les biais dans les processus pour les données, cela est une priorité pour notre Comité de l'équité. Nous puisons dans l'expérience vécue des clientes et clients par divers moyens, par exemple un sondage annuel sur la satisfaction de la clientèle, afin de donner un contexte à nos données quantitatives et de remettre en question nos suppositions sur différents groupes de nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants et leurs expériences avec nos services.

Notre organisme a établi les buts suivants pour les données que nous recueillons :

ÉTUDE DE CAS A

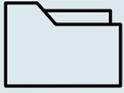
L'ORGANISATION A doit se reporter à la [feuille de travail 2](#) pour écrire ce qui suit :

Pour fournir les meilleurs services possible à nos clientes et clients, nous utilisons les données pour comprendre qui nous servons afin d'établir des relations avec les organisations communautaires qui offrent des services similaires ou soutiennent les mêmes populations.

ÉTUDE DE CAS B

L'ORGANISATION B doit se reporter à la [feuille de travail 1](#) pour écrire ce qui suit :

Nous utilisons les données pour comprendre l'expérience des groupes diversifiés de nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants avec nos services, en mettant en correspondance les données démographiques recueillies au moment de l'admission avec les notes sur les progrès et les sondages de satisfaction pour voir comment les différents facteurs d'identité influent sur l'utilisation des services et les avantages.



À l'appui de ces pratiques et principes, nous avons élaboré les politiques et lignes directrices suivantes :

POLITIQUES AXÉES SUR L'ÉQUITÉ

L'ORGANISATION A doit rassembler les étapes d'évaluation de la [feuille de travail A2](#) et la conception de la [feuille de travail 4](#) pour rédiger cette section :

La collecte est une étape clé pour assurer l'accès à des données de qualité. Nous apprenons à notre personnel à recueillir des données de manière à assurer la sécurité culturelle grâce à de bons rapports et à de l'humilité culturelle, en veillant à ce que le personnel ait une bonne compréhension du consentement éclairé (c.-à-d., pourquoi chaque donnée est recueillie, comment les données sont protégées et utilisées, et ce que signifie le consentement d'une cliente ou d'un client à partager ses renseignements personnels).

PRATIQUES DE BASE

L'ORGANISATION B doit se reporter à la [feuille de travail 7](#) pour décrire cette mesure :

Pour garantir que nous recueillons des données de grande qualité, nous réalisons des vérifications deux fois par année de tous les dossiers des clientes actives et clients actifs pour assurer que nos données sont complètes, exactes et valides.

Guide d'évaluation des pratiques en matière de données

La section suivante présente les pratiques de base de la gestion des données.

UTILISATION DE CES ANNEXES

Ces annexes peuvent être utilisées seules ou dans le cadre de la [phase 2](#).

Cette section est divisée en deux parties :

1. L'[annexe A](#) fournit des explications plus approfondies et des activités potentielles pour chacune des 6 pratiques de base en matière de données décrites dans la [phase 2](#).
2. L'[annexe B](#) propose des fiches de travail à utiliser lors de l'évaluation des pratiques relatives aux données de base. Ces fiches peuvent être utilisées dans leur ensemble, mais vous pouvez choisir de n'évaluer que certaines pratiques.

Il est conseillé d'afficher la [fiche de travail 3](#) et de s'y référer lorsque vous utilisez les fiches de travail de cette annexe.

Une évaluation des pratiques en matière de données doit porter sur toutes les fonctions dans le cycle de vie des données pour garantir que les processus pour les données répondent à toutes les exigences pertinentes, en plus de répondre aux besoins et aux attentes de l'organisme en matière de données (comme précisé aux [feuille de travail 1](#) et [feuille de travail 2](#)). Les feuilles de travail pour l'évaluation des données à l'annexe B comprennent des questions d'orientation que les organismes peuvent utiliser dans le processus d'évaluation, tandis que cette section fournit plus de renseignements sur chaque pratique de base en matière de données, ainsi que des suggestions d'activités possibles pendant cette évaluation. Les [termes clés relatifs aux données](#) peuvent aussi être utiles pendant l'examen du contenu.

Normes

Les normes pour les données sont les règles utilisées pour normaliser la façon dont les données sont décrites, représentées et structurées. Elles comprennent la terminologie commune (par exemple, les catégories de genre), les définitions (par exemple, ce qui constitue un handicap), la représentation (par exemple, les dates) et le processus visant à rendre les données reconnaissables grâce à des formats de fichier communs. Les données doivent être faciles à trouver, accessibles, interopérables et (ré)utilisables.

Comme les organismes peuvent vouloir que leurs données internes soient comparables aux données d'autres sources, par exemple les données d'IRCC, il est recommandé que les organismes consultent les normes du gouvernement pour les données; bon nombre de ces normes sont disponibles sur le Portail du gouvernement ouvert et sur le site Web de Statistique Canada. Les organisations dans le même secteur ou dans la même province/région pourraient également profiter d'une collaboration interorganismes pour l'élaboration de normes pour les données partagées, ce qui favoriserait un meilleur échange des données et de meilleures comparaisons afin d'avoir une vision plus large et exacte du secteur dans son ensemble.

QU'EST-CE QUI EST COURANT ?

Les formats de fichier courants comprennent les fichiers .xls et .csv (que l'on peut ouvrir à l'aide de tableurs comme Excel). Il existe une grande variété de formats de fichier ! Ne vous laissez pas impressionner par cette variété ; pensez à qui vous voulez partager ces données et quels formats ces partenaires peuvent utiliser.

Guide d'évaluation des pratiques en matière de données

En plus des normes gouvernementales, les organismes peuvent consulter les employés et employés de différentes origines ainsi que les communautés qu'ils servent pour apprendre quelles catégories et étiquettes reflètent avec exactitude comment ces communautés s'identifient. Afin de garantir que les normes pour les données sont bien utilisées, les organismes devraient aussi avoir des documents clairs qui contiennent les définitions pertinentes pour le personnel. Les organismes peuvent envisager de créer des ressources similaires pour les clientes et clients afin d'accroître la transparence et la responsabilisation.

ACTIVITÉS POSSIBLES :

- Examiner les normes actuellement utilisées pour déterminer les domaines où les données ne sont pas normalisées.
- Comparer les normes existantes de l'organisme à celles des entités qui possèdent les données auxquelles l'organisme veut pouvoir comparer les siennes, par exemple le gouvernement du Canada ou d'autres organisations avec qui l'organisme veut collaborer.
- Consulter les employés et employés de différentes origines et identités ainsi que les communautés clientes afin de mieux comprendre les étiquettes et les catégories utilisées dans leur description.
- Relier les normes actuelles, les normes des collaborateurs et les déclarations volontaires afin de mettre à jour les normes de l'organisme pour les données.
- Créer un guide des normes de l'organisme pour les données et offrir de la formation aux employés et employés qui collectent, saisissent et utilisent les données.

Collecte

La collecte des données est une partie clé du cycle de vie des données. Les employés et employés qui recueillent des données doivent avoir été formé(e)s pour comprendre quelles données elles/ils recueillent et pourquoi; les nuances dans le consentement éclairé; comment les données seront utilisées, qui pourra les consulter et pendant combien de temps elles seront conservées; et l'établissement d'espaces culturellement sûrs. Les lois fédérales et provinciales peuvent avoir une incidence sur les données qui peuvent ou devraient

être recueillies. Par exemple, en Colombie-Britannique, il est recommandé de recueillir des données démographiques, mais le refus de les fournir ne peut empêcher les clientes et clients d'avoir accès à des services. Les organismes devraient passer en revue les lois ou lignes directrices en lien avec les données dans leur province ou les contrats pertinents pour s'assurer qu'ils sont conformes aux règlements et aux dispositions.

Le personnel doit avoir une compréhension des données qui sont recueillies et du but de cette collecte afin de pouvoir l'expliquer à la cliente ou au client. Une meilleure compréhension peut augmenter la réceptivité de la cliente ou du client et l'exactitude des réponses, car le personnel sera plus en mesure d'expliquer la signification des questions ou des catégories qui ne sont peut-être pas claires pour la cliente ou le client. Il est aussi important d'expliquer à la cliente ou au client comment les données seront utilisées, stockées et protégées, car tout cela fait partie intégrante d'un consentement éclairé.

La collecte de données culturellement sûre reconnaît non seulement les différences culturelles possibles, mais aussi la relation de pouvoir entre le personnel et les clientes et clients, et la possibilité que la collecte de données soit préjudiciable pour des personnes ou des communautés⁶. Pour bon nombre de clientes et clients, le personnel est le gardien des services. Les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants peuvent craindre d'être stigmatisé(e)s, de perdre l'accès aux soutiens nécessaires ou même d'être renvoyé(e)s dans le pays qu'elles/ils ont fui⁷, une préoccupation qui est particulièrement présente chez les personnes réfugiées en situation de handicap⁸. Il faut comprendre que la simple possession de renseignements sensibles est une forme de pouvoir. Par exemple, il arrive que des nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants ne partagent pas leur identité de genre ou leur orientation sexuelle avec leurs communautés co-ethniques, craignant de perdre leur soutien si ces renseignements venaient à être connus⁹. Une travailleuse ou un travailleur chargé(e) de l'établissement disposant de ces données a alors la possibilité de causer un préjudice substantiel à cette cliente ou ce client en partageant ces renseignements. Il faut faire preuve de prudence et d'humilité pour créer un espace où les clientes et clients se sentent à l'aise pour partager ce type de renseignements sensibles.

Guide d'évaluation des pratiques en matière de données

LE DROIT À L'OUBLI

Un consentement éclairé est essentiel à des travaux éthiques sur les données. Les gens peuvent changer d'idée et ne plus vouloir partager leurs renseignements personnels, alors vous avez besoin d'un moyen qui permet aux clientes et clients de retirer leur consentement (qu'on peut appeler le « droit à l'oubli »). On utilise souvent un simple formulaire écrit. Expliquez aux clientes et clients comment cela fonctionne au même moment où vous leur demandez leur consentement.

N'oubliez pas d'avoir une méthode pour retirer les données identificatoires afin de respecter ces décisions.

ACTIVITÉS POSSIBLES :

- Examiner les réglementations fédérales et provinciales et les dispositions contractuelles relatives à la collecte de données.
- Examiner les pratiques de collecte de données au sein de l'organisme, y compris les personnes qui collectent les données, l'environnement dans lequel les données sont collectées et la manière dont le consentement éclairé est obtenu.
- Repérer toute lacune dans les connaissances institutionnelles et la formation du personnel en ce qui concerne la collecte de données culturellement sûres et tenant compte des traumatismes.
- Établir des lignes directrices et des formations sur la collecte de données culturellement sûres et tenant compte des traumatismes.

Qualité

La qualité des données désigne l'exactitude, l'exhaustivité et la cohérence des données. Des données de haute qualité augmentent la fiabilité et garantissent que les décisions fondées sur des données probantes sont prises sur une base solide. Les organismes doivent définir des attentes internes claires en matière de qualité des données, mesurées en pourcentage. Lors de l'évaluation initiale et à intervalles réguliers, la qualité des données doit être évaluée et les protocoles doivent être ajustés pour soutenir des données de haute qualité à l'aide des mesures suivantes.

L'**exactitude** fait référence à la validité des données. Par exemple, si un champ de données a une valeur non valide, il peut contenir un mot au lieu d'un nombre ou une réponse impossible, comme un âge de 230 ans. Toutes les valeurs inhabituelles ne sont pas nécessairement erronées, mais il est important de déterminer la proportion de valeurs inhabituelles et d'identifier et de corriger celles qui sont définitivement erronées, si possible.

L'**exhaustivité** est une mesure du nombre de champs de données remplis ou non. Les données incomplètes entravent l'analyse. Il est donc important de savoir dans quelle mesure un ensemble de données est complet et de comprendre comment des données incomplètes peuvent affecter une analyse ou des données dérivées. Il est également important de communiquer ces renseignements au moyen de métadonnées.

La **cohérence** signifie que toutes les données utilisent les mêmes normes. Par exemple, toutes les entrées utilisent les mêmes options pour le genre, et chaque option est définie de la même manière dans toutes les entrées. Les incohérences réduisent la comparabilité et, par conséquent, compliquent et entravent l'analyse et la dérivation.

Le gouvernement du Canada recommande l'utilisation de la norme VIMA, qui mesure les données valides par rapport aux données invalides, manquantes et aberrantes. Ces valeurs peuvent être mesurées au moyen d'analyses et de visualisations simples des données, par exemple en générant un diagramme de dispersion qui mettrait clairement en évidence les données aberrantes.

Guide d'évaluation des pratiques en matière de données

PRODUCTION DE GRAPHIQUES

Des représentations visuelles simples des données (comme des nuages de points ou des diagrammes à barres) peuvent être produites par des tableurs comme Excel. Cela peut être une façon rapide de repérer des données aberrantes ; vous pourrez repérer les données inhabituelles et vérifier s'il s'agit d'une donnée aberrante valide ou du résultat d'une erreur.

ACTIVITÉS POSSIBLES :

- Vérifier la qualité des données dans l'ensemble de l'organisation.
- Identifier les domaines à améliorer.
- Fixer des objectifs pour la qualité des données.

Conservation

Les organismes doivent tenir compte des lois et réglementations fédérales et provinciales en matière de protection de la vie privée, dans la mesure où elles s'appliquent à leurs pratiques en matière de données. Cela est particulièrement important pour gérer la confidentialité des données et les protections connexes. Étant donné que ces réglementations peuvent changer au fil du temps, il est essentiel que les organismes intègrent un examen des lois sur les données et la protection de la vie privée dans leurs pratiques de contrôle et d'évaluation continus. Le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada gère un site Web, <https://priv.gc.ca>, qui donne un aperçu des lois et des guides relatifs à la protection de la vie privée, y compris des liens et des ressources concernant les lois sur la protection de la vie privée et la surveillance dans chaque province et territoire. En outre, les contrats conclus avec les gouvernements fédéral et provinciaux peuvent comporter des stipulations relatives à la confidentialité et à la protection des données, telles que l'obligation de stocker les données au Canada. Les organismes doivent examiner tous les contrats de financement pour vérifier s'ils contiennent des exigences ou des lignes directrices en matière de protection de la vie privée.

L'entreposage est une étape importante du processus de conservation. Pour évaluer cette étape du cycle de vie des données, il faut examiner où et comment les données sont stockées, à la fois numériquement et physiquement, et pendant combien de temps elles sont conservées avant d'être supprimées ou détruites. Comme pour la protection de la vie privée, les organismes doivent consulter les réglementations fédérales et provinciales ainsi que les contrats pertinents. Outre la protection de la vie privée, cette étape consiste à déterminer qui, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisme, a accès aux données et de quelle manière. Cela comprend la saisie, la visualisation, le changement, la suppression et l'exportation de données. Il est recommandé que l'accès soit contrôlé et que tous les membres du personnel de l'organisme ayant accès aux données reçoivent une formation adaptée à leur rôle en matière de données, notamment en ce qui concerne les attentes et les procédures relatives à la protection de la vie privée des clientes et clients. La saisie des données étant une étape où des inexactitudes peuvent apparaître, il est recommandé de prévoir une formation et des contrôles de qualité pour la saisie des données.

Les structures des bases de données jouent un rôle clé dans la conservation et l'analyse des données. L'intégration de l'ACS Plus nécessitant l'accès à des données désagrégées, les bases de données des organismes doivent prévoir des mécanismes de désagrégation des données qu'elles contiennent. Pour éviter le regroupement manuel, qui prend du temps et est source d'erreurs, il est recommandé que les organismes établissent des structures de rapport de base de données pour la désagrégation et le regroupement souhaités, permettant au personnel approprié d'extraire les données dans la combinaison et le format souhaités.

QU'EST-CE QUE LE NETTOYAGE DES DONNÉES ?

Le nettoyage des données est simplement le processus consistant à éliminer les données inexacts, mal formatées, incomplètes ou corrompues. Le nettoyage est l'étape qui suit la vérification de la qualité des données.

Guide d'évaluation des pratiques en matière de données

La conservation comprend également le nettoyage et le traitement des données en vue de leur utilisation. Les organismes doivent disposer d'une méthode établie pour gérer les données manquantes ou inexactes. Cette question peut être traitée de différentes manières, mais il est important de centrer l'équité des données dans la détermination des protocoles de gestion des données manquantes et inexactes. L'exclusion d'un enregistrement de données parce qu'il manque un ou plusieurs champs peut perpétuer la sous-représentation, tandis que fournir la « meilleure estimation » pour corriger un champ peut contribuer à l'effacement et à la propagation de préjugés et de suppositions. Une solution consiste à prendre contact avec la cliente ou le client en question pour vérifier la réponse.

Les métadonnées sont un élément essentiel de la conservation, car elles facilitent la recherche, l'interprétation, la confiance et l'utilisation des données. Les métadonnées fournissent des renseignements sur la source des données (par exemple, comment et quand elles ont été collectées), sur le traitement effectué (par exemple, comment elles ont été nettoyées ou comment les chiffres agrégés ont été calculés), sur l'évaluation de la qualité des données et sur les normes de données qui ont été suivies. Ces renseignements fournissent le contexte de l'analyse et jouent un rôle précieux dans la protection contre les erreurs d'interprétation. Il est important de les inclure dans les rapports sur les données. Vérifiez auprès de votre fournisseuse ou fournisseur de base de données les options dont vous disposez pour générer automatiquement certaines de vos métadonnées.

ACTIVITÉS POSSIBLES :

- Examiner la législation fédérale et provinciale et les contrats de financement pour vérifier s'ils contiennent des dispositions relatives à la vie privée et à la protection.
- Évaluer les pratiques actuelles par rapport aux exigences légales et contractuelles.
- Déterminer si les structures de base de données existantes répondent à tous les besoins de l'organisme et dans quelle mesure elles permettent la désagrégation et la tenue d'une ACS Plus.
- Vérifier les pratiques de conservation pour traiter les données manquantes, invalides ou incohérentes. Réexaminer ces pratiques sous l'angle de l'équité des données.
- Vérifier les pratiques en matière de métadonnées pour s'assurer qu'elles permettent de trouver, d'interpréter, de vérifier et d'utiliser les données.
- Établir des lignes directrices et des pratiques claires pour chaque aspect de la conservation des données.

Analyse et utilisation

Pour que la gestion des données soutienne l'analyse de l'équité et de l'intersectionnalité, elle doit permettre l'accès à des données désagrégées, ce qui est essentiel pour toute analyse fondée sur l'équité. En effet, il est difficile de trouver et d'identifier les lacunes sans la possibilité de comparer l'utilisation des services ou les résultats entre les groupes démographiques. Les organismes peuvent vouloir ou devoir effectuer de nombreux types d'analyses dans le cadre de leur travail, et il est essentiel de conserver une optique intersectionnelle axée sur l'équité tout au long de l'analyse. Les principes directeurs du gouvernement du Canada en matière d'éthique des données comprennent l'utilisation des données au profit de la société ainsi que la garantie que les renseignements tirés des données sont communiqués de manière équitable et ne causent pas de préjudice¹⁰.

La manière dont les renseignements sont présentés, et même les mots utilisés pour les formuler, ont une incidence sur la façon dont ces renseignements sont reçus et interprétés. Il est essentiel de centrer les personnes auprès desquelles les données ont été collectées et d'examiner comment les choix de formulation et de langage renforcent ou entravent les personnes et les communautés décrites. Lorsqu'ils travaillent en partenariat avec d'autres parties prenantes, les organismes doivent tenir compte de ces préoccupations dans leur collaboration. L'équité doit être le moteur de la collaboration, depuis la sélection des partenaires jusqu'à l'élaboration de la relation et du travail réalisé ensemble.

Guide d'évaluation des pratiques en matière de données

Tout comme les données elles-mêmes, l'analyse n'existe pas en vase clos. Elle est réalisée dans un but et utilisée à des fins qui devraient intégrer une optique intersectionnelle.

- Ces données sont-elles utilisées pour identifier et combler les lacunes en matière d'équité ou pour les justifier?
- Comment l'analyse peut-elle être interprétée ou utilisée par d'autres parties pour soutenir ou entraver les groupes en quête d'équité?
- De quelle manière l'analyse des données de l'organisme peut-elle renforcer les communautés de nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants?

Les rapports et les analyses ne peuvent pas être contrôlés après leur publication, c'est pourquoi ces questions doivent être examinées au préalable.

LUTTE OU PROSPÉRITÉ ?

Il est très facile de tomber dans le piège et de présenter toutes vos données sur les manquements en vous concentrant sur les lacunes. Toutefois, cela crée une image très biaisée des nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants.

Trouvez des façons de partager les réussites, les triomphes, les joies et les nombreuses manières dont les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants prospèrent et contribuent à leurs communautés.

L'analyse et l'utilisation des données sont un processus qui bénéficie grandement de l'engagement des communautés de clientes et clients. Les données qualitatives issues d'entrevues, de groupes de discussion et de sondages ouverts fournissent un contexte précieux, renforçant ou remettant en question les résultats obtenus à partir de données quantitatives. En particulier, les données quantitatives sont un excellent outil pour identifier les lacunes, tandis que les données qualitatives issues de l'engagement communautaire sont souvent nécessaires pour déterminer les causes et les obstacles spécifiques à l'origine de ces lacunes. Par exemple, il ne suffit pas de constater que les femmes transgenres sont sous-représentées dans les cours de langue; il est nécessaire de donner suite à

cette observation et de s'engager directement auprès des clientes transgenres pour connaître les raisons de cette sous-représentation. Les femmes transgenres craignent-elles ou subissent-elles une discrimination de la part du corps enseignant ou des autres étudiantes ou étudiants? Ont-elles tendance à rencontrer davantage de difficultés liées à des besoins fondamentaux tels que le revenu, la nourriture et le logement, ce qui rend l'assiduité plus difficile? Sans engagement direct, les efforts déployés pour combler cette lacune risquent d'être mal orientés et de ne pas aboutir.

ACTIVITÉS POSSIBLES :

- Identifier les cadres utilisés pour guider l'analyse des données effectuée par l'organisme. Examiner le rôle que l'équité des données et l'ACS Plus jouent ou pourraient jouer dans ces processus.
- Examiner comment l'organisme s'engage avec les communautés de nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants en ce qui concerne les données et l'analyse.
- Examiner avec quelles entités l'organisme partage son analyse et le format dans lequel l'analyse est présentée. Étudier les mécanismes possibles et les formats accessibles pour partager l'analyse avec les communautés en quête d'équité.
- Examiner les moyens d'impliquer directement les communautés de nouvelles arrivantes et de nouveaux arrivants afin de comprendre l'incidence de l'utilisation des données sur elles.

Guide d'évaluation des pratiques en matière de données

Surveillance et évaluation

Enfin, les organismes doivent tenir compte des pratiques existantes en matière d'évaluation et de surveillance.

- Existe-t-il déjà des procédures pour évaluer la qualité des données?
- Pour contrôler la collecte des données? Pour assurer le respect des obligations légales et contractuelles en matière de protection de la vie privée?
- S'il existe des procédures, dans quelle mesure sont-elles suivies de manière cohérente et à quels intervalles?
- Quelles sont les pratiques en place pour identifier et corriger les biais à chaque étape du cycle de vie des données?

Ce cadre d'évaluation peut être un outil précieux pour les organismes qui cherchent à améliorer leurs pratiques en matière de données, mais l'évaluation et le suivi doivent être continus. Les normes de données peuvent évoluer pour représenter plus exactement l'identité des clientes et clients ou pour s'aligner plus étroitement sur des normes externes, telles que celles utilisées par le gouvernement du Canada. La collecte des données doit faire l'objet d'un suivi afin de s'assurer qu'elle s'effectue de manière respectueuse et appropriée. La qualité des données doit être régulièrement évaluée. Les pratiques de conservation peuvent nécessiter une mise à jour pour se conformer aux obligations légales et contractuelles, pour répondre à l'évolution de la technologie ou pour préparer la désagrégation sur d'autres axes. L'analyse et l'utilisation des données doivent être étroitement surveillées afin de respecter l'éthique des données et les valeurs de l'organisme. À chaque étape, ces processus doivent rester ancrés dans les principes d'équité des données et être structurés de manière à faciliter l'analyse intersectionnelle.

GARDEZ CE QUE VOUS AIMEZ

Ce guide vise à être raisonnablement complet, mais les différentes parties peuvent être retirées et adaptées pour qu'elles fonctionnent pour vous. Peut-être voulez-vous organiser un événement annuel de mobilisation du personnel pour revoir vos questions sur les données et les récits, ou évaluer une pratique de base tous les six mois. Si cela fonctionne pour vous, faites-le !

ACTIVITÉS POSSIBLES :

- Examiner toutes les procédures de suivi et d'évaluation existantes pour en vérifier l'adéquation, l'exhaustivité et l'utilité. Examiner dans quelle mesure elles répondent aux besoins de l'organisme et quelles sont les lacunes éventuelles.
- Envisager de rationaliser les parties pertinentes de ce guide d'évaluation pour les adapter aux besoins et aux capacités de l'organisme en tant qu'activité régulière.

Feuilles de travail du cadre d'évaluation des données

Les feuilles de travail de cette section sont conçues pour fournir des questions d'orientation et des activités possibles aux organisations lors de l'évaluation de leurs pratiques de base en matière de données (telles que décrites dans la [phase 2](#) et développées dans l'[annexe A](#). Les ressources et les capacités peuvent limiter l'étendue d'une évaluation, c'est pourquoi vous pouvez utiliser autant ou aussi peu de ces feuilles de travail que vous le souhaitez dans le cadre de votre parcours en matière de données. Gardez la [feuille de travail 3](#) en évidence et visible tout au long de ce processus, afin de soutenir votre réflexion sur l'équité et les valeurs dans l'ensemble des pratiques en matière de données.

Feuille de travail A1 : Évaluation des normes en matière de données

Questions sur les normes en matière de données :

- Quels termes, quelles catégories et quelles variables sont utilisés ? (p. ex., identités de genre, identifiants ethnoculturels)
- Toutes les identités des clientes et clients sont-elles représentées dans ces normes ?
- Quels mécanismes sont en place pour la mise à jour des termes ?
- Comment les normes en matière de données sont-elles communiquées au personnel ?
- Dans quelle mesure ces normes sont-elles utilisées et respectées de manière cohérente ?
- Comment ces normes sont-elles exprimées dans les métadonnées ?

Activités possibles :

- Reportez-vous aux normes en matière de données utilisées par les gouvernements fédéral et provinciaux.
- Envisagez de consulter les différents groupes ethnoculturels pour déterminer les termes.
- Évitez d'utiliser la catégorie « autre » comme catégorie fourre-tout.
- Fournissez une documentation claire pour toutes les normes en matière de données en langage clair.

Remarques :

Feuille de travail A2 : Évaluation de la collecte de données

Questions sur la collecte de données :

- Qui recueille les données ?
- La composition du personnel reflète-t-elle la diversité de la population desservie ?
- Quelles sont vos directives pour la collecte de données ?
- Comment reflètent-elles les valeurs et les besoins en matière de données de l'organisme ?
- Quelle formation a reçue le personnel ?
- Quelle formation est offerte par l'organisme à l'heure actuelle ?
- Quelles données sont recueillies ? Auprès de qui ?
- Quels sont les préjudices possibles de cette collecte ?
- Comment ces préjudices sont-ils atténués ?

Activités possibles :

- Envisagez de mettre à jour les directives ou les pratiques pour la collecte de données afin de refléter les priorités émergentes.
- Envisagez d'offrir de la formation supplémentaire sur la collecte de données et la sécurité culturelle.
- Assurez-vous que toutes les données recueillies sont minimalement intrusives et nécessaires pour répondre aux questions prioritaires.
- Envisagez de consulter les clientes et clients et les communautés sur les préjudices et les préoccupations possibles.

Remarques :

Feuille de travail A3 : Évaluation de la qualité des données

Questions sur la qualité des données :

- Quelle est la norme attendue de qualité des données ?
- Comment vérifie-t-on l'exactitude ?
- Dans quelle mesure les données actuelles sont-elles exactes ?
- Comment vérifie-t-on l'exhaustivité des données ?
- Dans quelle mesure les données actuelles sont-elles exhaustives ?
- Comment vérifie-t-on la cohérence des données ?
- Dans quelle mesure les données actuelles sont-elles cohérentes ?
- Comment gère-t-on les données manquantes ou inexactes ?

Activités possibles :

- Déterminez quelle norme de qualité des données est souhaitée et ce qui est acceptable.
- Élaborez une procédure normalisée de vérification de la qualité ou un processus d'audit, et adoptez un calendrier à cette fin.
- Élaborez des directives de l'organisme pour la gestion des données manquantes ou non valides.

Remarques :

Feuille de travail A4 : Évaluation de la conservation des données

Questions sur la conservation des données :

- Quelles dispositions législatives ou contractuelles existent relativement au stockage des données et à la protection de la vie privée ?
- Où sont stockées les données ? Quelles protections existent ?
- Qui peut accéder aux données, les modifier et les extraire ? Comment gère-t-on l'anonymisation ?
- Les données peuvent-elles être désagrégées dans la mesure nécessaire pour répondre aux questions prioritaires ?
- Comment la désagrégation peut-elle être introduite à l'avenir ?
- Comment les données de l'organisme sont-elles partagées, avec qui et pourquoi ?
- Quels procédés sont en place pour produire des données pouvant être partagées ?

Activités possibles :

- Reportez-vous aux lignes directrices sur le stockage et la protection des données dans les lois fédérales et provinciales et les contrats des bailleuses et bailleurs de fonds.
- Mettez en œuvre une vérification régulière pour garantir que les protections répondent aux normes et sont à jour.
- Développez des pratiques pour assurer une désagrégation adéquate et une procédure pour la mise en œuvre de protocoles de désagrégation, au besoin.
- Déterminez avec qui l'organisme doit ou souhaite échanger des données.
- Établissez des directives pour garantir que les données sont exportées dans des formats que les partenaires pour les données peuvent utiliser.

Remarques :

Feuille de travail A5 : Évaluation de l'utilisation des données

Questions sur l'utilisation des données :

- Quelles méthodes sont utilisées pour l'analyse des données ?
- Comment les données qualitatives sont-elles intégrées dans l'analyse des données ?
- Quels processus sont en place pour garantir que les données sont déclarées de manière juste et utilisées de façon responsable ?
- Comment les données sont-elles actuellement intégrées dans le processus décisionnel de l'organisme ?
- Quels partenariats sont en place et quel rôle jouent les données dans ces partenariats ?
- Comment les communautés de clientes et clients influent-elles sur les façons dont les données de l'organisme sont utilisées ?

Activités possibles :

- Examinez les directives pour la contextualisation des données et l'utilisation des données qualitatives
- (p. ex., groupes de discussion, sondages à questions ouvertes) pour vérifier les données de l'organisme par rapport aux expériences des clientes et clients.
- Intégrez la surveillance de l'équité des données dans les rapports.
- Examinez les modèles décisionnels de l'organisme dans le contexte de l'équité des données.
- Intégrez l'ACS Plus et les principes d'équité des données dans les partenariats et les collaborations.
- Examinez les pratiques de sensibilisation et de mobilisation communautaire.

Remarques :

Feuille de travail A6 : Évaluation de la surveillance des données

Questions sur le contrôle des données :

- Quels sont les processus en place pour contrôler la qualité des données ?
- Quels sont les processus mis en place pour évaluer les pratiques afin de détecter d'éventuels préjudices ?
- Comment l'agence rend-elle compte à ses clients et à ses bailleurs de fonds ?
- Quelle est la diversité de l'équipe responsable des données tout au long de leur cycle de vie ? Quelles sont les mesures mises en place pour garantir la diversité des points de vue ?
- À quelle fréquence les mesures de sécurité des données sont-elles évaluées ?
- De quelle manière les données quantitatives sont-elles comparées aux données qualitatives ?
- Quelles sont les ressources mises à la disposition du personnel pour le développement continu des compétences ?

Activités possibles :

- Actualiser ou mettre en œuvre des processus et un calendrier pour le contrôle régulier de la qualité des données et la mise à jour des mesures de sécurité des données.
- Actualiser ou mettre en œuvre des pratiques standard pour la consultation de la communauté.
- Intégrer des normes et des mesures de responsabilisation dans le cadre de suivi et d'évaluation.
- Envisager une collecte régulière de données qualitatives et une comparaison entre les données qualitatives et quantitatives pour déceler les lacunes et les incongruités.
- Envisager de développer, ou de créer en partenariat, des ressources et des formations pour le personnel impliqué dans le cycle de vie des données.

Remarques :

Références

- Bopp, Chris, Ellie Harmon, Amy Volda (2017). Disempowered by Data: Nonprofits, Social Enterprises, and the Consequences of Data-Driven Work. Chi '17: Proceedings of the 2017 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems.
- Das, Meena (n.d.) Ten community-centric data principles. Namaste Data.
- D'Ignazio, Catherine and Lauren Klein (2020). What gets counted counts. *Data Feminism*. The MIT Press. Retrieved February 29, 2024, from <https://data-feminism.mitpress.mit.edu/pub/h1w0nbqp/release/3>
- Janzen, Rich and Joanna Ochocka (2020). Assessing excellence in community-based research: Lessons from research with Syrian refugee newcomers. *Gateways: International Journal of Community Research and Engagement* 13(1).
- Kahn, Sarilee and Edward J. Alessi (2018). Coming Out Under the Gun: Exploring the psychological dimensions of seeking refugee status for LGBT claimants in Canada. *Journal of Refugee Studies* 31(1):22-41.
- Komtheuer, Annette, Michaela Hynie, Martha Kleist, Safwathullah Farooqui, Eva Lutter, and Manuela Westphal (2021). Inclusive resettlement? Integration pathways of resettled refugees with disabilities in Germany and Canada. *Frontiers in Human Dynamics* 3.
- Lee, Edward & Shari Brotman (2013). SPEAK OUT! Structural intersectionality and anti-oppressive practice with LGBTQ refugees in Canada. *Canadian social work review/Revue Canadienne de service social* 30:157-183.
- Nickerson, Marcia (2019). Cultural safety and humility: Case study report. First Nations Health Authority.

Les notes en fin d'ouvrage

- 1 Des modules sur la littératie des données, y compris l'éthique des données, sont disponibles auprès de Statistique Canada en anglais à l'adresse <https://www.statcan.gc.ca/en/wtc/data-literacy> et en français à l'adresse <https://www.statcan.gc.ca/fr/afc/litteratie-donnees>.
- 2 Das, Meena (n.d.) Ten community-centric data principles. Namaste Data.
- 3 D'Ignazio Catherine et Lauren Klein (2020). What gets counted counts. *Data Feminism*. The MIT Press.
- 4 Das, Meena (n.d.) Ten community-centric data principles. Namaste Data.
- 5 Bopp Chris, Ellie Harmon, Amy Volda (2017). Disempowered by Data: Nonprofits, Social Enterprises, and the Consequences of Data-Driven Work. Chi '17: Proceedings of the 2017 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems.
- 6 Nickerson Marcia (2019). Cultural safety and humility: Case study report. First Nations Health Authority.
- 7 Janzen Rich et Joanna Ochocka (2020). Assessing excellence in community-based research: Lessons from research with Syrian refugee newcomers. *Gateways: International Journal of Community Research and Engagement* 13(1).
- 8 Komtheuer Annette, Michaela Hynie, Martha Kleist, Safwathullah Farooqui, Eva Lutter et Manuela Westphal (2021). Inclusive resettlement? Integration pathways of resettled refugees with disabilities in Germany and Canada. *Frontiers in Human Dynamics* 3.
- 9 Lee Edward et Shari Brotman (2013). SPEAK OUT! Structural intersectionality and anti-oppressive practice with LGBTQ refugees in Canada. *Canadian social work review/Revue Canadienne de service social* 30, p. 157 à 183; Kahn Sarilee et Edward J. Alessi (2018). Coming Out Under the Gun: Exploring the psychological dimensions of seeking refugee status for LGBT claimants in Canada. *Journal of Refugee Studies* 31(1), p. 22 à 41.
- 10 Statistique Canada (2022). L'éthique des données : une introduction. Consulté le 29 février 2024, tiré de <https://www.statcan.gc.ca/fr/afc/litteratie-donnees/catalogue/892000062022001>



AMSSA®
Strengthening Diversity In BC

AMSSA@AMSSA.ORG | AMSSA.ORG

