

Analyse de l'équité dans la composition d'un groupe : Modèle LCP printemps 2016

Préparé par Stephanie Massot (Nexus Santé) à partir des archives de Christelle Thibault

Cette ressource a été développée en collaboration avec les partenaires du [Projet sur le Leadership collaboratif en Pratique \(LCP\)](#).

Contexte

Le présent modèle d'analyse de l'équité dans la composition d'un groupe a été élaboré par l'équipe du projet Leadership collaboratif en pratique (LCP) pour renforcer le leadership collaboratif et équitable dans le secteur sans but lucratif, plus particulièrement dans le contexte des partenariats et réseaux. Pour obtenir davantage d'information et des ressources à propos du LCP, visitez le site www.clip-lcp.org.

Objectif

Nous avons préparé ce modèle pour vous aider à déterminer en compagnie d'autres intervenants s'il y a, dans votre organisme et vos comités, partenariats et réseaux, des personnes ayant diverses expériences de vie (p. ex., diversité en matière de positions sociales, de capacités ou de genre). En outre, puisque les identités, positions sociales et systèmes d'oppression qui façonnent l'expérience de vie des gens se chevauchent, l'inclusion de personnes qui vivent l'intersectionnalité¹ peut apporter de nouvelles perspectives au processus décisionnel lié à vos programmes, politiques et initiatives de partenariat.

Auditoire

Parmi les personnes qui pourraient tirer profit de ce modèle, mentionnons :

- les membres des conseils d'administration;
- les directeurs administratifs;
- les gestionnaires de services;
- les coordonnateurs qui mettent sur pied un comité consultatif pour la recherche ou un programme.

Comment et quand utiliser le modèle

Le modèle d'analyse de l'équité de la composition d'un groupe est plus qu'une simple liste de vérification. Par exemple, après avoir réfléchi à la composition d'un groupe pour former un comité consultatif et avoir consigné les observations issues de cette réflexion dans le modèle, celui-ci devrait être remis aux membres du comité en question afin d'alimenter les discussions et mesures qui pourraient déboucher sur des relations et partenariats plus équitables et collaboratifs. Ce modèle devrait être :

- un processus permettant de stimuler la réflexion;
- une approche qui fait ressortir les forces et possibilités et favorise la mise en œuvre de nouvelles actions;

¹http://fr.nexussante.ca/sites/fr.nexussante.ca/files/resources/Final_resource_guide_French.pdf (consulter la page 8 sous la colonne « Anti-racisme/anti-oppression »)

- un point de repère pour favoriser des discussions équitables.

Le modèle devrait être utilisé avant et pendant le processus de sélection de tout groupe (p. ex., pour déterminer votre rayonnement, votre réseau et à qui vous présenterez des invitations). Il peut également servir à évaluer la situation d'un groupe à un moment précis (p. ex., pour faire ressortir les points de vue manquants et les expériences qui devraient être d'abord recherchées lors des prochaines initiatives de recrutement).

On doit aussi tenir compte du fait que ce modèle constitue seulement le point de départ d'un processus et d'une discussion, et qu'il devrait être un outil et une étape parmi d'autres pour permettre à un organisme d'interagir de façon plus équitable avec diverses communautés.

Le modèle est divisé en deux sections (particuliers, organismes) qui permettent de visualiser de quelle façon les expériences des particuliers et les secteurs d'activités et d'intérêt des organismes se chevauchent ou non.

Particuliers	Organismes
<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer l'identité, la position sociale et l'expérience de vie des membres de groupes comme les comités consultatifs. • Éclairer la sélection des particuliers pour différents groupes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer les secteurs d'activités d'un organisme (p. ex., logement ou éducation). • Déterminer la situation (accès aux ressources, pouvoir décisionnel) de l'organisme qui utilise le modèle. • Établir à quel niveau sont dirigés les efforts des organismes (p. ex., individuel, communautaire, politique).

Conseils pour l'utilisation du modèle :

- Organisez une séance d'information et une formation sur l'équité, l'approche anti-oppressive et les autres principaux cadres si les membres de l'organisme ne sont pas suffisamment informés de leur nature et des raisons pour lesquelles ils sont importants.
- Établissez des définitions pour les différentes catégories du modèle (p. ex., fourchette d'âge des jeunes/enfants dans la section des particuliers) pour veiller à ce que chacun soit sur la même longueur d'onde en remplissant le modèle.
- N'oubliez pas que certains peuvent cocher plus d'une case, car beaucoup de gens présentent des identités et expériences croisées (p. ex., une queer cisgenre provenant d'un village rural et vivant actuellement dans un logement inadéquat).
- Assurez-vous que les gens savent que l'information qu'ils partagent dans la section « particuliers » du modèle est confidentielle et fournie de façon volontaire, car ils pourraient craindre d'être victimes de discrimination ou d'oppression; cette section peut être vue comme une occasion de faire part de ses expériences personnelles et professionnelles dans les catégories indiquées.

- Passez en revue les politiques et procédures de votre organisme pour veiller à ce que les processus de sélection des membres de différents groupes, ainsi que l'utilisation du modèle, soient clairs, accessibles et mis en pratique.
- Utilisez ce modèle comme point de départ pour les discussions sur l'évaluation; les personnes qui s'engagent à utiliser le modèle devraient établir la fréquence à laquelle il sera passé en revue (p. ex., une fois par année).
- Utilisez ce modèle parallèlement à d'autres outils comme l'Évaluation de l'impact sur l'équité en matière de santé² pour renforcer l'approche axée sur l'équité et l'anti-oppression appliquée à l'élaboration de programmes et politiques.
- Soyez à l'affût de tout obstacle structurel qui pourrait nuire à l'utilisation de ce modèle et songez à constituer un comité sur l'équité, car le changement organisationnel n'est pas linéaire, et de multiples facteurs entrent en jeu concernant l'amélioration des conditions d'équité et d'inclusion.

² <http://www.health.gov.on.ca/fr/pro/programs/heia/>

Modèle d'analyse de l'équité dans la composition d'un groupe

Analyse de l'équité dans la composition d'un groupe : Modèle LCP		NOMS DES PARTICULIERS ET ORGANISMES				
COMPOSITION - PARTICULIERS ET ORGANISMES						
Particuliers						
<i>Identité/position sociale/expérience vécue</i>						
Soignant(e)						
Enfant/jeune						
Immigrant(e) de première génération						
Francophone						
Sans abri/logement inadéquat						
Autochtone						
Lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, intersexuel(le), queer, en questionnement et bispirituel(le) (LGBTIQ2S)						
Faible revenu/class ouvrière						
Personne vivant avec un handicap						
Usager(e) de services de santé mentale/psychiatrisé(e)						
Racialisé(e)						
Communautés spirituelles/religieuses/confessionnelles						
Milieu rural/région éloignée						
Personne aînée						
Survivant(e)/victime de violence						
Sans emploi/emploi précaire						
Aucun diplôme postsecondaire						
Femme						
Autre :						
Organismes						
<i>Secteur d'activités</i>						
Anti-violence						
Anti-oppression						
Développement de l'enfance et de la jeunesse						
Service aux personnes vivant avec un handicap/droits des personnes vivant avec un handicap						
Éducation						
Emploi/travail						
Équité						
Services à la famille						
Sécurité alimentaire						
Genre						
Services de santé						
Logement						
Services aux immigrants/droits des immigrants						
Revenu/distribution de la richesse						
Services aux Autochtones/droits des Autochtones						
Services/droits linguistiques						
Lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, intersexuel(le), queer, en questionnement et bispirituel(le) (LGBTIQ2S)						
Problèmes de santé mentale/toxicomanie						
Entraide						
Environnement physique/sécurité						
Racialisation/race						
Développement rural						
Inclusion/exclusion sociale						
Transport						
Autre :						
Position (accès aux ressources/décideurs)						
Représentant(e) communautaire						
Fondation/organisme subventionnaire						
Gouvernement						
Organisme sans but lucratif de grande taille						
Organisme sans but lucratif de taille moyenne						
Organisme sans but lucratif de petite taille						
Secteur privé						
Organisme public (p.ex., santé publique)						
Entreprise sociale						
Autre :						
Niveau ciblé par les efforts						
Personnel/interpersonnel						
Communautaire/organisationnel						
Sociétal/politique						

Une version excel de ce modèle est disponible sur le site web <http://www.clip-lcp.org>