

Supporting Organizations
Supporting Immigrants



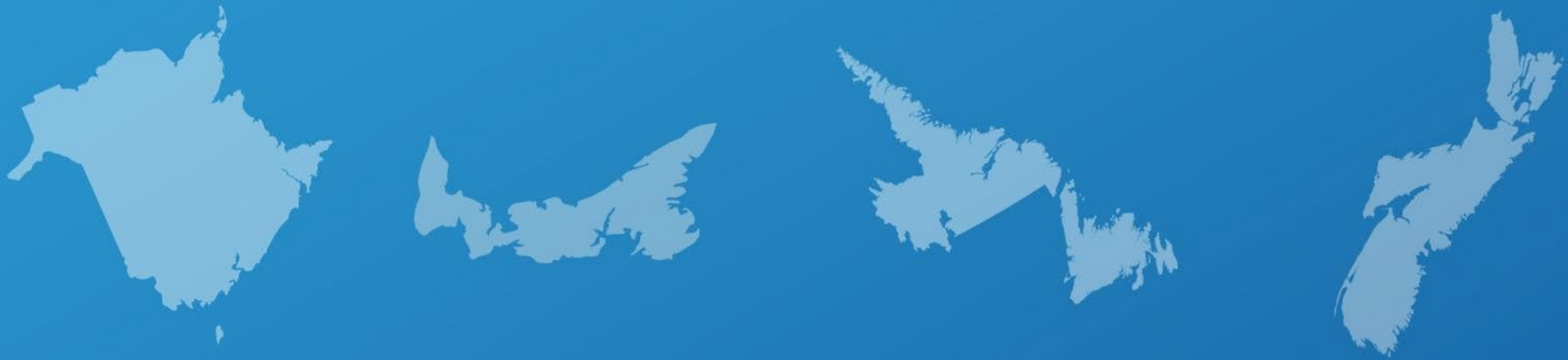
Aider les organismes
qui aident les immigrants

ACS Plus: Outils pratiques pour les organismes fournisseurs de service

Stephanie M. Redden, Ph.D.

Chargée de projet

Projet de renforcement des capacités du secteur national en ACS Plus



RECONNAISSANCE DES TERRITOIRES



Supporting Organizations
Supporting Immigrants

Aider les organismes
qui aident les immigrants

• Aperçu du webinaire

- Brève présentation de l'ACS Plus.
 - Brève présentation du projet de *renforcement des capacités du secteur national en ACS Plus*
 - Présentation des ressources développées par l'équipe nationale du projet.
 - Focus sur les deux outils avec lesquels ARAISA a contribué au guide national bilingue des ressources
 - Discussion avec les deux partenaires pilotes d'ARAISA sur la façon dont ils ont intégré l'ACS Plus dans leurs opérations par le biais de ce programme.
- Questions



Supporting Organizations
Supporting Immigrants

Aider les organismes
qui aident les immigrants

- **Qu'est-ce que l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus)?**

L'ACS Plus « est un processus analytique permettant de comprendre qui est affecté par le problème ou l'opportunité abordée par une initiative ; d'identifier comment l'initiative pourrait être adaptée pour répondre aux divers besoins des personnes les plus affectées ; et d'anticiper et d'atténuer tout obstacle à l'accès à l'initiative ou à son bénéfice ».

Au sujet de l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus). Femmes et Égalité des genres (FEGC) Canada: [Qu'est-ce que l'Analyse comparative entre les sexes plus? - Canada.ca](https://www.canada.ca/fr/femmes-et-egalite-des-genres/2017/04/que-est-ce-que-l-analyse-comparative-entre-les-sexes-plus.html)

Evolution de l'ACS à l'ACS Plus

- Dans le cadre du *Plan fédéral pour l'égalité entre les femmes et les hommes de 1995*, « le gouvernement du Canada s'est engagé à procéder à l'ACS pour toutes les lois, politiques et programmes à venir ».
- En 2011, l'ACS a été rebaptisée ACS Plus.
- Le « plus » a été ajouté pour encourager la prise en compte des **multiples facteurs qui façonnent les expériences et les résultats, au-delà du sexe et du genre**. Avec ce changement d'image, la roue ACS Plus a été introduite ».



Texte et image Source: Femmes et Égalité des genres Canada (emphasis added).

L'intersectionnalité

- Le terme a été inventé par Kimberlé Crenshaw, défenseure américaine des droits civiques et juriste, en 1989.
- L'intersectionnalité est définie comme « la nature interconnectée des catégorisations sociales telles que la race, la classe et le sexe, telles qu'elles s'appliquent à un individu ou à un groupe donné, considérées comme créant des systèmes de discrimination ou de désavantage qui se chevauchent et sont interdépendants » (Dictionnaire Oxford).



Image: Columbia Law School



Supporting Organizations
Supporting Immigrants

Aider les organismes
qui aident les immigrants

- L'ACS Plus joue un rôle clé dans tous les aspects du gouvernement canadien.
- Une annexe ACS Plus est jointe à tous les mémoires au Cabinet (Bureau du Conseil privé, 2023), aux présentations au Conseil du Trésor (Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2023) et aux propositions budgétaires et hors cycle du gouvernement fédéral (ministère des Finances du Canada, 2023).



Supporting Organizations
Supporting Immigrants

Aider les organismes
qui aident les immigrants

- Il s'agit d'un élément essentiel du travail d'IRCC.
- IRCC « est le seul service fédéral tenu de procéder à une ACS+ et d'en rendre compte au Parlement ». La loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, entrée en vigueur en 2002, prévoit l'obligation de fournir une analyse comparative entre les sexes de l'impact de la loi dans un rapport annuel au Parlement.
- OECD (2018), "Delivering gender equality through government policy", in Gender Equality in Canada Mainstreaming, Governance and Budgeting, OECD, 31 May, pp. 69 – 88, available at: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264301108-7-en/index.html?itemId=/content/component/9789264301108-7-en>



Supporting Organizations
Supporting Immigrants

Aider les organismes
qui aident les immigrants

- L'ACS offre un moyen d'améliorer et d'étendre le travail axé sur l'équité qui est déjà en cours dans le secteur de l'établissement.
- La dernière version de l'AP d'IRCC comprenait pour la première fois une composante ACS Plus.
- Dans ces conditions, l'utilisation de ce cadre au sein du secteur augmentera sans aucun doute au fil du temps.



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

- **Projet de renforcement des capacités du secteur national en ACS Plus**

Il s'agit d'un projet d'une durée de 17 mois financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

ARAISA, en partenariat avec six autres organismes parapluie du secteur de l'établissement à l'échelle nationale, s'est engagée à « collaborer à un projet visant à fournir au secteur d'aide aux nouveaux arrivants des compétences, des outils et des ressources pour adopter des approches d'égalité des sexes » en utilisant un cadre à impact collectif.

Équipe du projet de renforcement des capacités du secteur national en ACS Plus



Ebony Rosa (AMSSA)

Directrice nationale du projet

Sarosh Rizvi, directeur général

Mobilisation du secteur national (AMSSA)

Leesha Kanbour, directrice

Mobilisation du secteur national (AMSSA)

Lucy Sherlock

Coordinatrice logistique (AMSSA)

FCFA

Chargée de projet:
Maeva Anoma

Traductrice:
Besma Chenitti

AMSSA

Chargé.e de projet:
actuellement aucun.e.

AAISA

Chargée de projet:
Crystal Guzmán

Chargée de la recherche:
actuellement aucun.e.

SAISIA

Chargée de projet:
Amber Parker

MANSO

Chargé.e de projet:
Erika Frey Morote

Chargée de la recherche:
Sally Ogoe

OCASI

Chargé.e de projet:
aucun.e actuellement.

Chargée de la recherche:
Asma Atique

ARAISA

Chargée de projet:
Stephanie Redden



Supporting Organizations
Supporting Immigrants

Aider les organismes
qui aident les immigrants

- **Les deux phases du projet :**
- **i) Évaluation de l'état de préparation de l'organisme en interne**
 - Tous les organismes parapluie participants se sont engagés à entreprendre un examen interne de leurs activités afin de déterminer les lacunes et les opportunités de mettre en œuvre et d'intégrer l'ACS Plus dans leurs activités quotidiennes.



Supporting Organizations
Supporting Immigrants

Aider les organismes
qui aident les immigrants

- ii. **Programme pilote ACS Plus**
- Chaque organisme parapluie a choisi deux organismes fournisseurs de services (OFS) dans sa province ou sa région pour travailler avec eux afin de tester les outils développés par l'équipe nationale et de les soutenir dans leurs propres initiatives ACS Plus.
- L'ARAIISA a établi un partenariat avec l'Association for New Canadians (TNL) et le Centre des nouveaux arrivants de Saint-Jean (NB)



Supporting Organizations
Supporting Immigrants

Aider les organismes
qui aident les immigrants

• Ressources nationales en ACS Plus

Deux cours ACS Plus axés sur le secteur de l'établissement (disponibles en EN et FR) ont été développés dans le cadre du projet national.

- i. Introduction à l'analyse comparative entre les sexes Plus.
- ii. Renforcement des capacités organisationnelles à travers une approche ACS Plus.
 - Ces cours sont disponibles via le LMS de l'AAISA, mais peuvent également être hébergés/offerts par d'autres organismes parapluies participants à l'avenir.
 - Un cours supplémentaire développé et offert par la FCFA spécifique au contexte francophone.



Supporting Organizations
Supporting Immigrants

Aider les organismes
qui aident les immigrants

- **Ressources nationales en ACS plus**
- Guide national bilingue des ressources en ACS Plus
 - Contient plus de 20 outils et ressources développés par l'équipe nationale - et testés par les OFS à travers le pays - pour aider les organismes à améliorer leur capacité à intégrer l'ACS Plus.
- **Rapport de recherche national**
Basé sur des entretiens avec des fournisseurs de services dans tout le pays.
- **Ces ressources seront disponibles sur le site web de chaque organisme parapluie.**
 - Nous les publierons dès que possible sur la page web de l'ARAIISA consacrée à l'ACS Plus.



Supporting Organizations
Supporting Immigrants

Aider les organismes
qui aident les immigrants

- **Outils développés par l'ARAI SA pour le Guide national bilingue des ressources**
 - **1) Enquête et matrice sur la diversité au sein du conseil d'administration**
 - L'enquête est utilisée pour recueillir des données sur les compétences, l'expérience et l'identité sociale des membres du conseil d'administration.
 - Ces données sont ensuite utilisées pour remplir la matrice de diversité du conseil d'administration.
 - Ce processus peut être lancé à tout moment et servira à identifier les lacunes en matière de représentation, ce qui permet au conseil d'administration d'élaborer des stratégies pour combler ces lacunes lorsqu'il recherche de nouveaux membres



Connaissances fondamentales en ACS Plus



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

i. Préparation interne à l'ACS Plus



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

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



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'agréger 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"/>



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)	<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"/>
Domaine 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"/>

Forte représentativité représentativité **mo**yen**n**e du travail à faire

Notes:



Supporting Organizations
Supporting Immigrants

Aider les organismes
qui aident les immigrants

- **Outils développés par l'ARAISA pour le Guide national bilingue des ressources**

2) Enquête sur l'état de préparation du personnel

- Développée à l'origine comme un outil d'évaluation de l'état de préparation et des capacités internes d'ARAISA dans le cadre de l'ACS Plus
- Adaptée en un modèle que les organismes peuvent utiliser comme point de départ pour obtenir leur propre lecture de base de l'état de préparation du personnel à l'intégration ou à l'amélioration de l'utilisation de l'ACS Plus dans leur travail.

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



Questions du sondage

*Required



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

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

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

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

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

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

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



Supporting Organizations
Supporting Immigrants

Aider les organismes
qui aident les immigrants

- **Outils développés par l'ARAISA pour le Guide national des ressources**

- Les deux outils ont été testés par l'un des partenaires pilotes de la SAISIA, le Humbolt Regional Newcomer Centre, et les commentaires reçus ont été utilisés pour les améliorer.
- Les commentaires des collègues d'ARAISA ont également été intégrés dans les versions finales.

Supporting Organizations
Supporting Immigrants



Aider les organismes
qui aident les immigrants

Discussion entre partenaires pilotes en ACS Plus



Asta Rowe, directeur.ice, Projets en établissement
Association for New Canadians

Mohamed Bagha, directeur général

Centre des nouveaux arrivants de Saint-Jean

Lina Gharbiya, directrice de l'équipe d'aide à l'établissement des anglophones

Centre des nouveaux arrivants de Saint-Jean



Supporting Organizations
Supporting Immigrants



Aider les organismes
qui aident les immigrants

Des questions?

Supporting Organizations
Supporting Immigrants



Aider les organismes
qui aident les immigrants

Merci!