



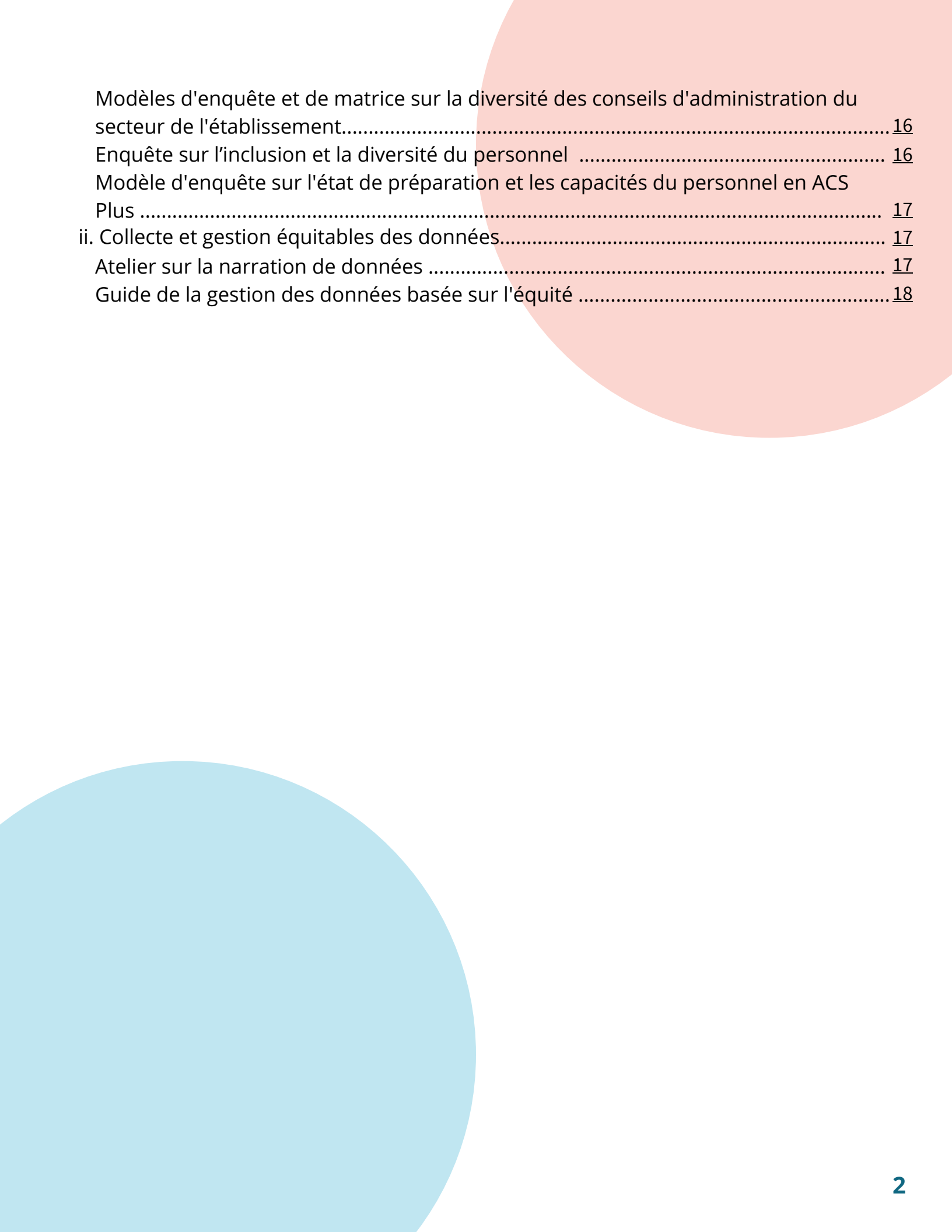
GUIDE NATIONAL BILINGUE DES RESSOURCES



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

Table des matières

Objectif	3
Avertissement sur le contenu	3
Ressources de support	4
Guide national des ressources	5
1. Connaissances de base sur l'ACS Plus	5
Aperçu des outils	5
2. Stratégies organisationnelles pour la mise en œuvre de l'ACS Plus	6
Aperçu des outils	6
Résumés explicatifs	7
1. Connaissances de base sur l'ACS Plus	7
Cadres analytiques pour bâtir l'équité : Une ressource éducative pour le secteur d'aide aux immigrants et aux réfugiés	7
Vidéo « Demande à un gardien du savoir	7
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
Maîtrise de l'ACS Plus : Faire progresser l'équité dans les services d'immigration francophone	9
ACS Plus : l'Auto-apprentissage et les activités de groupe pour une programmation inclusive	9
Cours SEASONOVA en ACS Plus	10
Fiche de conseils pour travailler avec les nouveaux arrivants sourds ou malentendants	11
Fiche de conseils pour travailler avec les nouveaux arrivants aveugles ou malvoyants	11
Fiche de conseils pour travailler avec les nouveaux arrivants atteints de la maladie d'Alzheimer	11
Fiche de conseils pour élaborer des stratégies de mobilisation des autochtones et pour travailler avec les survivants	12
Nous n'avons plus tellement besoin du féminisme, non ? - Activité interactive ACS Plus	12
2. Stratégies organisationnelles pour la mise en œuvre de l'ACS Plus	13
i. Préparation interne à l'ACS Plus	13
Études de cas en action : Renforcer les programmes et les politiques avec l'ACS Plus et l'intersectionnalité	13
Outil d'évaluation ACS plus de politiques	14
Outil d'évaluation ACS plus des programmes	15
Évaluation organisationnelle de la lutte contre le racisme et l'oppression de l'OCASI ..	15



Modèles d'enquête et de matrice sur la diversité des conseils d'administration du secteur de l'établissement.....	<u>16</u>
Enquête sur l'inclusion et la diversité du personnel	<u>16</u>
Modèle d'enquête sur l'état de préparation et les capacités du personnel en ACS Plus	<u>17</u>
ii. Collecte et gestion équitables des données.....	<u>17</u>
Atelier sur la narration de données	<u>17</u>
Guide de la gestion des données basée sur l'équité	<u>18</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.

- Cadres analytiques pour bâtir l'équité : Une ressource éducative pour le secteur d'aide aux immigrants et aux réfugiés
- Vidéo « demande à un gardien du savoir »
- ACS Plus 101 : Ressource pour les fournisseurs de services aux immigrants et aux réfugiés
- Atelier sur l'ACS Plus et les cadres d'équité
- ACS Plus : l'auto-apprentissage et les activités de groupe pour une programmation inclusive
- 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 travailler avec les nouveaux arrivants sourds ou malentendants
 - Fiche-conseil pour travailler avec des nouveaux arrivants aveugles ou malvoyants
 - Fiche-conseil pour travailler avec les nouveaux arrivants atteints de la maladie d'Alzheimer
 - Fiche-conseil pour élaborer des stratégies de mobilisation des autochtones et pour travailler avec les survivants

- Nous n'avons plus besoin du féminisme, n'est-ce pas ? Activité interactive ACS Plus

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

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

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

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.

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.

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.

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 :

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.

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.

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 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.

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 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 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.

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.

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

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.

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.

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.

Modèles d'enquête et de 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.

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.

Modèle d'enquête sur l'état de préparation et les capacités du personnel 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.

ii. Collecte et gestion équitables des données

Atelier sur la narration de données

Audience : 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.