

Comment diversifier votre conseil d'administration



Pourquoi créer un conseil d'administration diversifié et inclusif?

- pour donner l'exemple en montrant un engagement envers la diversité et l'inclusion.
- pour refléter les changements démographiques du Canada.
- pour acquérir une compréhension nouvelle et pertinente.
- pour créer des liens avec différentes communautés d'athlètes, de bénévoles et de donateurs potentiels.

Les étapes suivantes visent à accroître la représentation des femmes, des minorités visibles et des Premières Nations, des Métis et des Inuits (PNMI).

1. Décidez la représentation de quel(s) groupe(s) vous voulez accroître au sein du Conseil (ex. : femmes, minorités visibles ou PNMI).
 - Si vous prévoyez recruter des candidats issus d'un milieu des PNMI, une formation de sensibilisation aux réalités culturelles des PNMI est recommandée.
2. Expliquez pourquoi vous avez choisi ce(s) groupe(s).
3. Adoptez une politique de diversité au sein du Conseil. Ceci vous aidera à vous assurer que la diversité du Conseil est une priorité constante, laquelle a été identifiée sur le plan organisationnel, plutôt qu'une tendance passagère ou une valeur sujette à changer selon la tendance de la personne à la présidence du Conseil et du groupe de travail sur le recrutement.
4. Modifiez le cadre et le processus de recrutement pour identifier les critères de diversité et pour vous assurer que le processus soutient le recrutement et la nomination des candidats diversifiés (le Conseil canadien pour la diversité a recommandé des approches).
5. Faites en sorte que la personne à la présidence du Conseil soit la gardienne de l'inclusion (c.-à-d. elle s'assure que la voix de tout le monde est entendue et respectée même lorsqu'il y a une opinion dissidente). Une formation interculturelle peut être nécessaire si la personne à la présidence n'a pas déjà cette compétence et cette mentalité.
6. Faites en sorte que les membres du Conseil soient les défenseurs de l'inclusion, s'assurant que chaque personne se sente accueillie, valorisée, encadrée et ait l'occasion de faire entendre et respecter véritablement sa voix au sein du Conseil, y compris lorsqu'il y a une opinion dissidente ou un point de vue ou une réalité différente. Pour les membres du Conseil, ceci peut nécessiter une formation sur les préjugés inconscients.
7. Notez les identités (ex. : genre, minorité visible, PNMI) représentées par les membres du Conseil ou créez une matrice de Conseil.
8. Accroissez le bassin de talents que vous utilisez pour recruter. Une façon facile de procéder est de se servir d'organisations qui ont pour mission d'aider le Conseil à se diversifier.
 - i. Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA)
www.boarddiversity.ca/fr/

Diversifié

Inclusif





- ii. Le Directors College
www.thedirectorscollege.com (en anglais seulement)
 - iii. DiverseCity onboard, Maytree (organisation basée à Toronto avec des ressources/recherches pertinentes) www.diversecityonboard.ca (en anglais seulement)
9. Profitez des occasions de réseautage pour atteindre le(s) groupe(s) cible(s).
- i. Réseau des femmes exécutives^{MC} (WXM) www.wxnetwork.com/fr/
 - ii. Atteignez les réseaux des PNMI pour trouver des candidats potentiels.
 - iii. Recrutez à l'aide d'initiatives de la section qui permettent d'avoir accès à des réseaux des PNMI et culturels diversifiés.
 - iv. Créez des alliances avec les groupes de ressources pour les employés dans les secteurs privé et public.
10. Établissez une base de données des futurs membres potentiels du conseil d'administration.
11. Établissez du mentorat : traditionnel, inversé ou réciproque.

Le mentorat favorise l'échange d'informations pour améliorer la compréhension entre le ou la mentor(e) et le ou la mentoré(e). Il permet des questions officieuses et encourage une relation amicale. Le jumelage peut être basé sur l'expérience au sein d'un conseil d'administration ou sur d'autres critères.

Mentorat traditionnel

Les membres expérimentés du conseil d'administration désireux de prodiguer du mentorat sont jumelés avec les nouveaux membres du Conseil (mentoré(e)s)..

Mentorat inversé

Dans le cadre de la création d'un Conseil inclusif et diversifié, les membres du Conseil qui appartiennent à des groupes sous-représentés (ex. : femmes, PNMI, minorités visibles) sont jumelés en tant que mentor(e)s avec des membres du Conseil (mentoré(e)s) du groupe dominant (ex. : blancs, hommes) pour permettre à ces derniers de mieux comprendre les différents points de vue et visions du monde.

Mentorat réciproque

Dans le mentorat réciproque, on combine le mentorat traditionnel et le mentorat inversé pour créer un échange bilatéral d'informations dans la même dyade.

La règle de trois

Quand cela est possible, on recommande que trois personnes ou plus avec une identité particulière (ex. : femme, minorité visible, PNMI) se joignent au Conseil pour favoriser un environnement qui soit accueillant et inclusif où tous les membres sentent qu'ils peuvent parler aisément et être compris.

Pour plus d'information, veuillez consulter la stratégie « SOC Board Diversification » en communiquant avec info@specialolympics.ca



Accroissez le bassin de talents que vous utilisez pour recruter

