

Comment diversifier votre conseil d'administration



Pourquoi créer un conseil d'administration équitable, diversifié et inclusif?

- pour donner l'exemple en montrant un engagement envers l'équité, 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 personnes et entreprises donatrices.

Les étapes suivantes visent à accroître la représentation des Autochtones (Premières nations, Métis et Inuits), des femmes, des genres divers et des groupes racisés.

1. Déterminez la représentation de quel.s groupe.s vous voulez accroître au sein du Conseil (ex. : des Autochtones, des femmes, des genres divers et/ou des groupes racisés).
 - Si vous prévoyez recruter des candidat.e.s autochtones, une formation de sensibilisation aux réalités culturelles des Autochtones 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 candidat.e.s diversifié.e.s.
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 défendent 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. : Autochtone, genre, groupe racisé) 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.
 - DiverseCity onboard, Maytree (organisation basée à Toronto avec des ressources/recherches pertinentes) www.diversecityonboard.ca (en anglais seulement)

Diversifié

Inclusif



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 Autochtones et 2SLGBTQI+ pour trouver des candidat.e.s potentiel.e.s.
 - iii. Recrutez à l'aide d'initiatives de la section qui permettent d'avoir accès à des réseaux des Autochtones et culturels diversifiés.
 - iv. Créez des alliances avec les groupes de ressources pour les employé.e.s 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 la personne mentore et la personne mentorée. 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 équitable, diversifié et inclusif, les membres du Conseil qui appartiennent à des groupes sous-représentés (ex. : Autochtones, femmes, genres divers, groupes racisés) sont jumelés en tant que mentor.e.s avec des membres du Conseil (mentoré.e.s) du groupe dominant (ex. : femmes et hommes cisgenres, personnes blanches) pour permettre à ces dernières personnes 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. : Autochtones, femmes, genres divers, groupes racisés) 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

