

## Groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion au sein des Grands Frères Grandes Sœurs

### Mandat

#### Objectif

Le Conseil d'administration national de Grands Frères Grandes Sœurs du Canada reconnaît que notre statut de fédération axée sur les valeurs et au service d'une mission implique la défense et l'adoption d'une vision d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans tout ce que nous faisons. D'une part, cela doit transparaître dans notre comportement au quotidien en favorisant une culture de sécurité psychologique et un sentiment commun d'appartenance. D'autre part, nous devons prendre conscience de nos préjugés et réapprendre comment éliminer le racisme et les préjugés ancrés dans nos systèmes et nos processus.

Nous reconnaissons que le travail en matière d'EDI est effectué de manière disproportionnée par les personnes autochtones, noires, racisées, queers, trans, non-binaires et neurodivergentes, les personnes de la communauté 2SLGBTQIA+, les personnes en situation de handicap et toutes les personnes qui ont été marginalisées historiquement, de manière persistante et systémique, et qu'il dépend de celles-ci.

Nous faisons bien plus que simplement travailler au sein de notre communauté; nous en faisons partie intégrante. En tant que membres de cette communauté, nous nous devons de combattre le racisme et l'oppression et de favoriser la décolonisation en supprimant les obstacles à la participation. Pour ce faire, nous devons désapprendre et réapprendre les systèmes et les processus qui sont sources d'iniquités et d'inégalités structurelles, y compris examiner chacune de nos organisations indépendantes et les moyens employés pour mener nos activités.

### Mandat

Grâce à un processus consultatif et collaboratif, nous allons entreprendre un exercice portant sur la manière dont nous adhérerons aux principes d'EDI dans le cadre de notre stratégie. Le groupe de travail aura pour tâche de décortiquer et d'assimiler les données et les renseignements obtenus dans le récent rapport publié par The Commons Consulting pour parvenir à un consensus dans l'ensemble de la fédération sur des interventions et des plans d'action pratiques pouvant être mis en place au sein de tous les organismes afin d'assurer l'intégration d'une vision d'EDI dans chacune de nos interactions.

Le groupe de travail devrait faire rapport sur les sept domaines clés identifiés dans le rapport de GRANDE solidarité et proposer un plan d'action pour chaque recommandation. Ces domaines sont :

- 1) Leadership et responsabilité
- 2) Communications externes et internes
- 3) Programmes, politiques et pratiques inclusifs
- 4) Culture en milieu de travail et diversification des organisations
- 5) Structures du milieu de travail et systèmes équitables
- 6) Partenariats et engagement communautaire
- 7) Renforcement des capacités

### Structure

Le travail général du groupe de travail sur l'EDI sera coordonné par la gestionnaire nationale ou le gestionnaire national de projet, stratégie et opérations avec le soutien du Comité d'orientation.

## **Comité d'orientation**

Le Comité d'orientation sera composé de dix membres provenant de l'ensemble de la fédération, la gestionnaire nationale ou le gestionnaire national de projet, stratégie et opérations, un membre du Comité d'assurance de la qualité, un membre du CNJM ainsi que sept autres membres représentant les éléments suivants dans la mesure du possible :

- Représentation de l'emplacement : Régions de l'Atlantique, du Québec, de l'Ontario, du Manitoba et de la Saskatchewan, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique
- Taille de l'organisme : Petit, moyen et grand
- Représentation de la population : P. ex., Québécoise ou Québécois, PANDC, LGBTQ, neuroatypique, etc.
- Représentation opérationnelle : Personnel de première ligne pertinent, direction générale et personnel national (au besoin), et une variation de l'expérience en matière de durée dans le rôle

Le Comité d'orientation sera responsable de la coordination générale des travaux du groupe de travail et de la création des recommandations finales en tenant compte du domaine 7, Renforcement des capacités, du rapport de GRANDE solidarité. Une ou un membre du Comité d'orientation siégera avec chacun des groupes de travail, rendra compte des discussions et participera à la synthèse des recommandations émanant du groupe auquel elle ou il est rattachée ou rattaché.

Le Comité de sélection des GFGS sera responsable de la nomination des sept membres de la fédération au Comité d'orientation. En plus de la représentation géographique, les compétences requises seront :

### **Groupes de travail**

Six groupes de travail seront créés pour fournir des renseignements et faire des recommandations sur les domaines suivants du rapport de GRANDE solidarité :

- 1) Leadership et responsabilité
- 2) Communications externes et internes
- 3) Programmes, politiques et pratiques inclusifs
- 4) Culture en milieu de travail et diversification des organisations
- 5) Structures du milieu de travail et systèmes équitables
- 6) Partenariats et engagement communautaire

### **Nomination des membres**

Le Comité de sélection des GFGS sera responsable de la nomination des sept membres de la fédération au Comité d'orientation.

Le CNJM choisira une représentante ou un représentant parmi ses membres existantes et existants pour siéger au Comité d'orientation.

Le Comité d'orientation déterminera la meilleure approche pour choisir les membres des groupes de travail selon le flux de travail et du nombre de candidatures reçues pour chacun. Les membres du groupe de travail doivent avoir de l'expérience pour apporter une perspective inclusive au groupe pour lequel elles et ils postulent.

### **Engagement des membres**

Les membres du groupe de travail sur l'EDI devront :

- Représenter la diversité des groupes en quête d'équité au sein de Grands Frères Grandes Sœurs.
- S'engager à fonctionner avec une communication efficace, respectueuse et inclusive.
- Promouvoir et fonctionner selon un processus décisionnel consensuel.
- Favoriser la collaboration et les partenariats intentionnels.
- Intégrer l'intersectionnalité dans les stratégies pour construire des ponts au sein de Grands Frères Grandes Sœurs.

### **Engagement de temps**

Les membres du Comité d'orientation doivent pouvoir s'engager à assister à des réunions bihebdomadaires d'une durée de 90 minutes chacune. De plus, chaque membre doit pouvoir assister aux réunions du groupe de travail auquel elle ou il est affectée ou affecté. Il peut y avoir des demandes supplémentaires de temps des membres pour assister à la consultation avec diverses parties prenantes de la fédération afin d'aider à la facilitation.

Les membres des groupes de travail doivent pouvoir s'engager à assister à des réunions bihebdomadaires d'une durée de 90 minutes pendant les mois de septembre et octobre.

Le calendrier a été élaboré pour tenir compte à la fois de la quantité de travail considérable à entreprendre et de la volonté de produire un rapport final en 2022. Compte tenu de cela, les membres du groupe de travail, quel que soit leur rôle, doivent obtenir l'approbation de leur superviseuse immédiate ou de leur superviseur immédiat avant de postuler.

### **Prise de décision**

Dans la mesure du possible, les décisions seront prises par consensus. Dans le cas où un consensus ne peut être atteint, un vote à la majorité aura lieu.

### **Résolution de conflits**

Les Grands Frères Grandes Sœurs reconnaissent que les conflits font naturellement partie du travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion et qu'un processus adéquat de résolution des conflits peut souvent avoir un résultat positif. Le comité a l'intention de résoudre les différends de manière collaborative, amicale et respectueuse. Un règlement des différends réussi repose sur : a) la capacité des membres de la coprésidence à animer objectivement la discussion afin que les membres aient toutes ou tous l'occasion de voir leurs préoccupations traitées de manière constructive, et b) la volonté des membres de participer à la recherche d'une solution au problème en question.

Chaque membre du comité doit avoir l'occasion d'exprimer ses préoccupations ou son opinion concernant la question en litige et la manière dont le différend a touché la ou le membre. La responsabilité des membres de la coprésidence est de clarifier les déclarations faites par toutes les personnes, d'identifier un terrain d'entente parmi les points de vue soulevés et de définir les intérêts communs des membres. Si aucun terrain d'entente ne peut être identifié, les membres de la coprésidence s'efforceront de clarifier les préférences des membres avant de continuer. Le Bureau national pourra fournir du soutien supplémentaire pour aider à la résolution des conflits au besoin.

### **Quorum**

Le quorum pour les réunions est de 40 % plus un. Si le quorum n'est pas atteint dans les 15 minutes suivant l'heure de début de la réunion, la présidence peut mener une discussion informelle, mais il n'y aura pas de vote.

## **Procès-verbal**

Le comité désigne une secrétaire ou un secrétaire au début de chaque réunion. Les procès-verbaux sont conservés dans un endroit accessible et distribués aux membres après chaque réunion.

## **Plan de travail**

Juillet 2022	1) Le Comité de sélection choisit les membres du Comité d'orientation 2) Le Comité d'orientation tient sa première réunion
Août	1) Le Comité d'orientation se réunit toutes les deux semaines pour discuter du rapport, des idées d'animation, de la stratégie de consultation et de la composition des groupes de travail 2) Un message est publié pour solliciter les membres des groupes de travail
Septembre	1) Les groupes de travail organisent des réunions toutes les deux semaines pour diffuser les sections du rapport qui leur ont été confiées 2) Consultation avec le CNG et chaque comité de la fédération 3) Le Comité d'orientation se réunit toutes les deux semaines pour assurer la coordination générale du groupe de travail
Octobre	1) Les groupes de travail continuent de se rencontrer 2) Le Comité d'orientation prend les recommandations initiales des groupes de travail pour commencer à préparer une ébauche du rapport final
Novembre	1) Occasion pour toutes les parties prenantes au sein de la fédération d'être consultées sur les ébauches de recommandations du groupe de travail (première semaine de novembre) 2) Le Comité d'orientation termine le rapport final en préparation pour le Conseil d'administration national en décembre
Décembre	1) Le rapport final et les recommandations sont soumis au Conseil d'administration national pour approbation.

## **Rapport final**

Le Comité d'orientation est chargé d'examiner l'ébauche finale du groupe de travail à la suite d'une consultation à l'échelle de la fédération sur l'ébauche, y compris les ébauches de recommandations. Bien que la ou le gestionnaire de projet, stratégie et opérations s'occupe de la rédaction du rapport, le Comité d'orientation doit avoir l'occasion d'examiner l'ébauche à la suite des consultations. En décembre, le rapport final sera présenté au Conseil d'administration national pour réception.