

Guide du Défi 50-30 pour les leaders des coopératives



TABLe DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
Message aux lecteur·rice·s	1
Le défi 50-30	2
PARTIE 1 : ÉTABLIR LE CONTEXTE	4
1.1 Le contexte canadien	4
1.2 Le contexte coopératif	7
1.3 Le Contexte GEDI	10
1.4 Réorienter la voie à suivre	11
1.5 Examiner les biais inconscients et les microagressions	14
PARTIE 2: PASSER À L'ACTION	20
2.1 Alliances et engagement actif	21
2.2 Stratégies de recrutement inclusif	23
2.3 Stratégies de rétention inclusive	25
PARTIE 3: MAINTENIR LE CHANGEMENT	28
3.1 Leadership et adhésion des membres	28
3.2 Développement de la communauté	29
3.3 Une approche en réseau	31
CONCLUSION	33
Annexe	34

INTRODUCTION

Message aux lecteur·rice·s

Bienvenue dans le guide du Défi 50-30 pour les leaders des coopératives. Que vous soyez un·e décideur·euse clé, un·e leader·euse définissant des stratégies, ou une personne engagée à favoriser le changement, ce guide vous fournira des perspectives pour établir des objectifs significatifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, ainsi que des liens vers des ressources complémentaires. Ce guide est structuré en trois sections principales :

1 Définir le contexte

2 Passer à l'action

3 Soutenir le changement

Ce guide est conçu pour vous aider, vous et votre organisation, à comprendre la situation actuelle de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans le leadership coopératif au Canada et à utiliser efficacement les ressources disponibles.

Il intègre des informations clés et des outils issus du Défi 50-30, une initiative nationale visant à promouvoir la diversité dans les postes de leadership. Ce guide constitue un point de départ pour celles et ceux qui souhaitent devenir des agent·e·s de changement et contribuer à l'évolution nécessaire pour atteindre l'équité de genre et raciale dans le leadership coopératif.



Le Défi 50-30

Le Défi 50-30 est une initiative co-créeée par Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE), des entreprises canadiennes et des organisations de la société civile. Il vise à atteindre la parité entre les genres et une représentation significative (au moins 30 %) des groupes sous-représentés dans les conseils d'administration et les postes de direction, afin de bâtir un avenir économique plus diversifié, inclusif et dynamique pour les Canadien·ne·s.

Cette initiative invite les organisations canadiennes à s'engager dans le Défi et à aspirer à deux objectifs principaux :

- Parité entre les genres (50 % de femmes et/ou de personnes non binaires) au sein des conseils d'administration et/ou dans la haute direction des organisations canadiennes ;
- Représentation significative (30 %) dans les conseils d'administration et/ou dans la haute direction des membres des groupes en quête d'équité, y compris les personnes s'identifiant comme racisées, noires et/ou personnes de couleur ("minorités visibles"), les personnes en situation de handicap (y compris les handicaps invisibles ou épisodiques), les membres de la communauté 2SLGBTQ+ et/ou les personnes de divers genres et sexualités, ainsi que les Autochtones et/ou les Premières Nations, Métis et Inuits. Le programme et ses participant·e·s reconnaissent les Peuples autochtones comme les peuples fondateurs du Canada et sous-représentés dans les postes d'influence économique et de leadership.





Lancé en 2022, cinq partenaires écosystémiques ont été mandatés pour développer des programmes de formation et des ressources soutenant l'initiative du Défi 50-30 et promouvoir La boîte à outils « Ce qui fonctionne », qui comprend des informations et des ressources pour la diversité, l'équité et l'inclusion.

Le Conseil économique des femmes (CÉF), identifié comme l'un des cinq partenaires écosystémiques, a collaboré avec des partenaires du secteur coopératif (notamment CMC) et des organisations représentant des groupes en quête d'équité (EDGs) dans diverses spécialités à travers le Canada. Ensemble, ils ont formé un comité consultatif, le Conseil du Défi, pour travailler collectivement à l'atteinte des objectifs de l'initiative du Défi 50-30. Le WEC et les partenaires du Conseil du Défi ont développé des programmes de formation, des activités et des ressources pour soutenir cette initiative.



Partie 1 : Établir le contexte

Cette section fournit des informations sur le contexte canadien en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans les coopératives. Elle explore également le langage utilisé dans l'initiative, tel que Genre, Équité, Diversité et Inclusion (GEDI), et propose des stratégies pour recadrer les conversations à l'avenir.

Appel à l'action

Comprendre le contexte historique et contemporain dans lequel votre organisation évolue, ainsi que sa performance en relation avec ce contexte, est essentiel.

Les organisations peuvent adopter diverses approches, comme la création de bibliothèques internes, l'intégration de ces notions dans les discussions d'équipe, l'organisation de formations et bien plus encore, pour éduquer leurs équipes et leurs communautés.

1.1 Le contexte canadien

Pour développer des stratégies de gouvernance et de leadership favorisant l'équité, il est nécessaire de remettre en question les dynamiques et hypothèses profondément enracinées qui façonnent nos pratiques de travail et les cultures des conseils d'administration au Canada. Le sexisme, le racisme et d'autres formes d'oppression imprègnent les systèmes canadiens, influençant les pratiques d'embauche, le soutien aux chercheur·e·s d'emploi marginalisé·e·s et les programmes de formation. De nombreux systèmes au Canada reposent sur des héritages coloniaux, patriarcaux et suprémacistes blancs, et leur nature omniprésente tend à normaliser des pratiques discriminatoires dans les milieux de travail.

Lorsque l'on s'interroge sur les défis et les points de friction, ou sur les raisons pour lesquelles les progrès en matière d'équité et d'inclusion sont si lents, les dirigeant-e-s et les équipes ont mentionné ou posé les questions suivantes :



NOUS NE SAVONS PAS CE QUE NOUS NE SAVONS PAS

C'est une occasion de remettre en question nos biais et d'explorer comment nos pensées et nos comportements perpétuent les inégalités.



FAISONS-NOUS LES CHOSES DIFFÉREMMENT ?

Les bonnes intentions doivent se transformer en actions planifiées qui engendrent et soutiennent des changements significatifs.



PAR OÙ COMMENCER ?

Nous devons développer la capacité d'avoir des conversations sur le pouvoir et les privilèges avec vulnérabilité, apprentissage et empathie.

L'héritage de la colonisation et des systèmes d'oppression continue d'avoir un impact sur la société canadienne. Une croyance largement répandue veut que nous ayons surmonté ces problèmes, et bien qu'il y ait une forte emphase sur la diversité, il manque souvent une vision plus holistique de l'équité, de l'inclusion, du pouvoir et des privilèges. Les efforts pour atteindre l'équité des genres, l'antiracisme et l'anti-oppression ne sont pas encore pleinement intégrés ni ancrés dans nos pratiques de travail quotidiennes, ce qui souligne la nécessité d'efforts plus complets et soutenus pour aborder ces enjeux profondément enracinés.

Le gouvernement canadien a introduit le Défi 50-30 comme une initiative s'appuyant sur les amendements de 2018 à la Loi canadienne



sur les sociétés par actions, qui exigent que les entreprises distributrices rendent compte de la diversité au sein de leur leadership. Au Canada, la représentation des groupes méritant l'équité au sein des instances dirigeantes demeure un défi important, notamment pour les femmes, les personnes racisées, les individus LGBTQ2+, les Premières Nations, les Inuits, les Métis, ainsi que les personnes en situation de handicap.

Le gouvernement canadien collecte et publie des données qui offrent un aperçu du paysage canadien, des informations de base pour suivre les objectifs, et des points de comparaison pour le secteur coopératif:

Diversité des conseils d'administration et de la haute direction des sociétés distributrices fédérales - Loi canadienne sur les sociétés par actions - ISDE, 2023

- Selon la Loi canadienne sur les sociétés par actions (LCSA), les sociétés distributrices doivent rendre compte aux actionnaires et à Corporations Canada de la représentation des groupes méritant l'équité au sein de leurs conseils d'administration et de leur haute direction.

Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises - ISED, 2020

- Propriété majoritaire par des groupes diversifiés:

-Personnes autochtones: PME 1,1 % / Coopératives 5,0 %
-Minorités visibles: PME 9,3 % / Coopératives 2,3 %
-Personne(s) en situation de handicap: PME 0,6 % /
Coopératives 0,6 %

- Propriété majoritaire par genre :

- 
- Hommes majoritaires : PME 68,9 % / Coopératives 67,9 %
 - Propriété égale : PME 14,3 % / Coopératives 20,6 %
 - Femmes majoritaires : PME 16,8 % / Coopératives 11,5 %

Des organisations, telles que la Chambre de commerce du Canada, publient des rapports analysant les données gouvernementales et d'autres sources fiables:

À peine une percée : la lente progression des femmes dans le leadership et l'entrepreneuriat - Chambre de commerce du Canada, 2024

- Seulement 20 % des sièges de conseils d'administration et 36 % des postes de haute direction sont occupés par des femmes, bien que celles-ci représentent près de 50 % de la main-d'œuvre. Les minorités visibles détiennent environ 16 % des sièges des conseils d'administration, ce qui est inférieur à leur représentation au sein de la population générale canadienne.

1.2 Le Contexte Coopératif

Le modèle coopératif offre une alternative aux modèles d'affaires traditionnels axés sur les actionnaires. Pourtant, la majorité des coopératives non ouvrières utilisent des structures de gestion conventionnelles, ce qui peut entraîner des obstacles similaires en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans le leadership, comme dans d'autres types d'organisations au Canada. Les Principes coopératifs, maintenus par l'Alliance coopérative internationale, fournissent une identité commune aux coopératives, et certains de ces principes se reflètent dans la Loi canadienne sur les coopératives.



Les données disponibles mettent en évidence des disparités concernant la représentation des groupes méritant l'équité dans des postes de leadership significatifs au sein des coopératives. Toutefois, le modèle coopératif présente des caractéristiques qui s'alignent sur les objectifs de diversité, d'équité et d'inclusion, comme les principes de propriété partagée, de gouvernance inclusive et d'éducation. Dans certains cas, les données montrent que les coopératives surpassent les PME traditionnelles sur certains aspects liés à la propriété par des groupes diversifiés.

En complément des sources de données mentionnées précédemment, certaines organisations publient des rapports spécifiquement adaptés au secteur coopératif:

Coopératives et Caisses populaires, Rapport sur les conseils d'administration – Centre canadien d'étude des coopératives; Université de la Saskatchewan, 2023

- Des questions concernant la GEDI (genre, équité, diversité et inclusion) ont été incluses, et ces données de 2023 reflètent uniquement les 114 coopératives majoritairement de consommation situées dans l'Ouest canadien. Voici les résultats clés:

- 33 % des coopératives ont déclaré avoir des objectifs de diversité pour leur conseil d'administration.
- 91 % ont indiqué n'avoir aucune personne en situation de handicap au sein de leur conseil.
- 81 % ont rapporté qu'aucune personne ne s'identifiant comme lesbienne, gay, bissexuel·le, transgenre, queer, non-binaire ou bispirituel·le ne siège à leur conseil.
- Le nombre moyen de femmes membres des conseils d'administration est de trois, soit environ 33 % d'un conseil d'administration coopératif



moyen. Cela est supérieur à la moyenne de 21,6 % observée dans les conseils d'administration des entreprises (Statistique Canada, 2022).

- 77 % des coopératives ont indiqué n'avoir aucun-e administrateur-riche issu-e d'un groupe minoritaire visible; 19 % n'ont déclaré qu'un seul membre.
- 81 % n'ont aucun-e administrateur-riche autochtone.
- 21 % ont évalué la représentation des genres au sein de leur conseil, ce qui est l'indicateur le moins commun évalué.

Malgré certains avantages coopératifs, des écarts persistent en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans le leadership des coopératives au Canada. En s'appuyant sur les données disponibles et en investissant dans l'amélioration des données, les coopératives peuvent accéder à des informations significatives pour établir des points de référence et surveiller les progrès vers leurs objectifs à long terme.





1.3 Le Contexte GEDI

Revoir collectivement la terminologie GEDI (Genre, Équité, Diversité et Inclusion) au sein de votre équipe contribue à bâtir un langage commun et une compréhension partagée des concepts dans le contexte de votre travail. Il existe de nombreuses manières d'expliquer et de décrire ces concepts. Par conséquent, il est recommandé à vous et à votre équipe de rechercher des définitions ou des visuels alternatifs qui s'alignent mieux avec votre travail. Nous vous encourageons également à consulter la liste des références, y compris le [Glossaire des termes](#) de l'Institut canadien de la diversité et l'Annexe C pour plus d'exemples de sources.

Le GEDI est une adaptation du terme plus largement connu sous l'acronyme JEDI (Justice, Équité, Diversité et Inclusion), adopté par certains partenaires du Défi 50-30 d'ISDE afin de souligner l'importance accordée à l'égalité des genres dans le projet.

Genre

Le genre désigne un ensemble de rôles, comportements, activités et attributs socialement construits que la société considère comme appropriés.

(Source: [racialequitytools](#), version française disponible sur le site)

Le genre fait référence aux rôles, comportements, activités et attributs socialement construits qu'une société donnée considère comme masculins, féminins ou androgynes. Le concept de genre est souvent confondu avec celui du sexe, mais ce sont deux facettes distinctes bien que liées d'une personne. Les idées autour du genre varient au fil de l'histoire, des cultures et des contextes. Ni le sexe ni le genre ne sont binaires.

(Source: [Feminuity](#), disponible en anglais seulement)



Équité

L'équité implique la création d'opportunités pour que les populations historiquement, personnellement ou systématiquement marginalisées aient un accès égal à l'éducation et aux opportunités de développement pour combler les écarts de réussite.

(Source: [UBC](#), disponible en anglais seulement)

Diversité

La diversité signifie l'existence de différences. Elle est créée lorsque des personnes différentes les unes des autres se rassemblent et inclut tout le monde dans l'espace.

(Source: [UBC](#), disponible en anglais seulement)

Inclusion

L'inclusion est un processus actif, intentionnel et continu pour traiter les inégalités liées au pouvoir et aux privilèges, et construire une communauté respectueuse qui garantit des espaces accueillants et des opportunités de s'épanouir pour toutes et tous.

(Source: [UBC](#), disponible en anglais seulement)

1.4 Réorienter la voie à suivre

Les dirigeants se sont longtemps concentrés sur l'amélioration de la diversité et de la représentation comme moyen de lutter contre les inégalités. Malgré ces efforts, les résultats équitables attendus ne se sont pas concrétisés. Il est impératif de réajuster notre mentalité, nos stratégies et nos pratiques en matière d'équité de genre et raciale.



Il est temps de repenser la voie à suivre en mettant l'accent sur:

- Le langage et la compréhension de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de la justice (GEDI),
- Les approches en lien avec la GEDI,
- Le maintien de relations significatives et centrées sur l'empathie,
- La prise de responsabilité.

1.4.1 Réorienter notre langage et notre compréhension du GEDI

Créer et utiliser un langage partagé et des glossaires est indispensable pour garantir que votre équipe ou organisation puisse communiquer efficacement et discuter du contexte et des nuances des situations actuelles, ainsi que des structures, pratiques et systèmes que vous essayez de changer.

Il est important de reconnaître que le langage et la terminologie évoluent constamment. Par conséquent, les discussions sur les termes et concepts doivent être continues et en constante évolution. Cela implique d'adopter un dialogue plus inclusif et nuancé qui reconnaît la diversité des expériences et des identités des individus. En reconnaissant l'interconnexion des catégories sociales telles que la race, le genre, la classe et la sexualité, nous pouvons mieux aborder les inégalités systémiques qui touchent les communautés marginalisées.

1.4.2 Réorienter notre approche du GEDI

Comprendre nos propres biais et perspectives est essentiel pour promouvoir l'inclusivité. La conscience de soi nous permet de remettre en question nos suppositions, de défier nos préjugés et de cultiver l'empathie, ce qui nous aide à mieux plaider en faveur de changements systémiques et de pratiques équitables dans nos communautés et nos milieux de travail.

Créer un environnement d'apprentissage et de désapprentissage continu



est crucial. Cela signifie s'engager dans une éducation permanente sur les histoires et les réalités actuelles des groupes opprimés, tout en étant ouvert à remettre en question notre propre pouvoir et nos privilèges. Les dirigeants doivent montrer l'exemple et encourager leurs équipes à faire de même.

Les changements de politiques sont également essentiels pour faire progresser l'équité. Les institutions doivent mettre en œuvre et appliquer des pratiques équitables afin de garantir que les groupes méritant l'équité soient représentés, écoutés et valorisés. Cela inclut la révision des pratiques d'embauche, la promotion d'un leadership diversifié et la construction d'environnements inclusifs.

1.4.3 Repenser nos relations

L'implication communautaire est un autre élément vital. Les communautés marginalisées ne doivent pas seulement être entendues, mais leurs expériences doivent être mises au centre et respectées, tout en étant activement incluses dans les processus de prise de décision. Construire des relations de confiance et mutuellement bénéfiques avec des populations diverses implique d'écouter activement, de participer à des événements communautaires et de partager les objectifs organisationnels.

S'efforcer de développer des relations mutuellement bénéfiques ou avantageuses pour la communauté peut atténuer les relations extractives. Maintenir une connexion continue, en partageant comment les contributions sont utilisées et en engageant des interactions régulières, peut créer des boucles de rétroaction positives.

1.4.4 Repenser la responsabilité

Dans le cadre des efforts visant la GEDI (équité, diversité, inclusion et justice), les dirigeant·e·s et les équipes sont encouragé·e·s à explorer la responsabilité



individuelle et collective comme une pratique continue. Cela peut inclure la définition d'objectifs mesurables, la révision et le rapport réguliers sur ces objectifs, la responsabilité individuelle et institutionnelle pour réaliser des améliorations, la transparence sur les progrès et les revers, et la recherche de retours de la part de ceux·celles qui sont les plus touché·e·s par l'inéquité.

Pour créer une pratique durable et continue en matière de GEDI, les dirigeant·e·s et les équipes doivent être conscient·e·s de leur "pourquoi" personnel et organisationnel dans la priorisation de ce travail.

1.5 Examiner les biais inconscients et les microagressions

Bien que nous ayons exploré des contextes généraux, tels que les paysages canadien et coopératif, il est tout aussi important d'aborder la manière dont ces facteurs systémiques se manifestent au quotidien à travers les biais inconscients et les microagressions. Si nous ne prenons pas le temps d'examiner nos pensées et nos comportements, nous risquons de perpétuer des pratiques nuisibles et exploitantes.

Comme mentionné dans ce guide, la réflexion sur soi ou la prise de conscience de soi peut inclure une revue et un dialogue sur le pouvoir et les privilèges que vous détenez, votre position sociale, vos relations avec divers groupes, ainsi que la manière et les endroits où les biais et les (micro)agressions se manifestent dans votre vie. Il est important non seulement de s'arrêter pour réfléchir à ces aspects, mais aussi de créer un plan et des rituels pour vous aider à identifier, arrêter et adopter de nouveaux comportements favorisant l'équité et l'inclusion.

Il existe différents types de biais. Voici quelques-uns des biais qui influencent les milieux de travail et les décisions en matière de leadership :



Biais inconscients

“Les neurosciences ont démontré que les individus peuvent identifier la race, le genre et l’âge apparent d’une autre personne en une fraction de seconde. En un clin d’œil, un réseau complexe de stéréotypes, de préjugés émotionnels et d’impulsions comportementales s’active.”

- Susan T. Fiske, Ph.D.
(Professor of Psychology, Princeton University)

Biais

Une opinion, une préférence, un préjugé ou une inclination consciente (explicite) ou inconsciente (implicite), formée sans justification raisonnable, qui empêche un jugement équilibré ou équitable.

Biais d'affinité

La tendance des individus à se connecter avec des personnes qui leur ressemblent le plus.

Biais de confirmation

Le fait de ne remarquer ou d’accepter que les informations qui confirment des croyances existantes.

Biais intragroupe / Favoritisme intragroupe

La tendance des individus à favoriser, préférer et valoriser le groupe auquel ils appartiennent.

Biais hors-groupe

La tendance à percevoir défavorablement les personnes extérieures à son groupe.

(Source: [CCDI](#))

Les recherches en sciences comportementales et en psychologie cognitive identifient la liste suivante des 4 conditions clés qui contribuent aux biais dans la prise de décision :



STRESS

Obscurcit le jugement et mène à des prises de décisions impulsives. Les individus ont tendance à s'appuyer sur des raccourcis cognitifs et des heuristiques, ce qui augmente le risque que des biais influencent leurs décisions.



MULTITÂCHE

Surcharge les ressources cognitives du cerveau et le rend plus vulnérable aux biais. Cela peut réduire l'attention accordée à chaque décision, entraînant des choix sous-optimaux.



BESOIN DE CLÔTURE

Pousse les individus à négliger ou à ne pas rechercher des informations ou des perspectives pertinentes, préférant clore rapidement une situation plutôt que d'utiliser davantage d'informations et de temps pour la délibération.



CONTRAINTES DE TEMPS

Accélèrent le processus et incitent les individus à s'appuyer sur des raccourcis mentaux ou des expériences passées plutôt que sur une analyse approfondie et une considération de tous les facteurs.



En comprenant ces conditions clés qui contribuent aux biais dans la prise de décision, les individus et les organisations peuvent essayer de faire des choix plus éclairés.

Microaggressions

Microaggressions

Les remarques, gestes ou actions verbales, non verbales ou environnementales du quotidien, qu'elles soient intentionnelles ou non, qui transmettent des messages hostiles, désobligeants ou négatifs aux personnes ciblées uniquement en raison de leur appartenance à un groupe marginalisé.

(Source: [racialequitytools](https://www.racialequitytools.com/), version française disponible sur le site)

Microaggressions

Petites interactions avec les personnes ou l'environnement qui révèlent des biais envers des groupes marginalisés. Bien que les microaggressions puissent être involontaires, elles peuvent avoir des effets négatifs cumulatifs sur le bien-être et le sentiment d'appartenance d'un individu. Par exemple, demander à une personne racisée : « Mais d'où viens-tu vraiment ? » ou interrompre ou ignorer à plusieurs reprises une femme lors d'une réunion par un collègue masculin.

(Source: [CCDI](https://www.ccdi.org/))

Aborder les biais et les microaggressions

Adoptez l'habitude d'identifier, observer et éliminer les biais et les microaggressions.



Envisagez d'en apprendre davantage sur la manière dont les biais et les microagressions se manifestent dans les milieux de travail. Des ressources comme [The Micropedia](#) (disponible en anglais seulement) peuvent être utilisées pour explorer les microagressions et leur impact.



ORÉFLEXION CONTINUE

EÉtablissez une culture de réflexion continue sur la diversité, l'équité et l'inclusion.



OPPORTUNITÉS DE FORMATION

Offrez des opportunités de formation pour le personnel et les membres du conseil d'administration sur l'antiracisme et l'inclusion.



MÉCANISMES DE RÉTROACTION

Mettez en place des mécanismes de rétroaction permettant aux membres du conseil, au personnel et aux candidat·e·s de donner leur avis sur le processus de recrutement.

Explorer activement les biais inconscients et les microagressions, ainsi que pratiquer des comportements visant à éliminer ces attitudes des processus décisionnels et de la conception des programmes, favorise l'inclusivité. Cela peut également avoir un impact significatif sur les objectifs d'équité, les relations professionnelles, la culture d'équipe et la productivité.





Questions de réflexion - Partie 1 : Établir le contexte

1.1 Le contexte canadien

- Comment votre organisation répond-elle aux héritages du colonialisme et de l'oppression systématique au Canada ? Comment aimeriez-vous que votre organisation y réponde ?

1.2 Le contexte coopératif

- À quoi ressemble le leadership dans la gestion et le conseil d'administration de votre coopérative sur le plan démographique ? Votre organisation atteint-elle les objectifs du programme 50-30 ?

1.3 Le contexte GEDI

- Quelles stratégies pouvez-vous utiliser pour rester attentif·ve et observateur·rice des dynamiques de pouvoir, des récits privilégiés et des normes sociétales ?
- Votre organisation emploie-t-elle des tactiques ou des initiatives pour déconstruire le statu quo ?
- Quelles opportunités et quels défis existent ? De quoi avez-vous besoin pour faire avancer votre travail ?

1.4 Repenser la voie GEDI

- Quel est votre « pourquoi » personnel pour développer une pratique d'équité et d'inclusion ?
- Quel est votre « pourquoi » collectif ?

1.5 Examiner les biais inconscients et les microagressions

- Comment avez-vous observé des biais non examinés se manifester dans le recrutement, l'embauche, la rétention, la prise de décisions ou la planification de la relève ?
- Comment pourriez-vous, collectivement, atténuer les biais et les microagressions ?

Partie 2 : Passer à l'action

Avec le contexte couvert concernant le Canada, les coopératives et la GEDI, la Partie 2 explorera les actions à entreprendre et vous fournira des stratégies, outils et liens pour aller plus loin. Cette section abordera les sujets suivants comme étapes concrètes vers la GEDI dans votre organisation :

Appel à l'action

La planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation forment un processus de rétroaction en plusieurs étapes pour concevoir des activités significatives visant à promouvoir la GEDI (Équité, Diversité, Inclusion et Justice) dans les organisations. Les organisations doivent d'abord examiner leurs performances actuelles, puis élaborer des plans concrets et mesurables pour atteindre leurs objectifs.

Les organisations peuvent adopter diverses approches, telles qu'organiser des ateliers, développer des programmes de mentorat et de parrainage, réviser les supports et politiques de recrutement, fournir des formations sur les biais aux équipes de recrutement, collaborer avec des organisations soutenant les communautés méritant l'équité, promouvoir le développement professionnel.





2.1 Alliances et engagement actif

Les compétences en leadership qui seront prioritaires au cours des dix prochaines années incluent la capacité à créer une plus grande inclusivité, un sentiment d'appartenance et des résultats équitables au travail, l'empathie, l'aptitude à faciliter des conversations complexes, ainsi que la capacité à soutenir des actions collectives pour l'équité et à en assumer la responsabilité.

Le rapport Inclusive Leadership Report de Catalyst souligne l'importance des leaders qui cultivent activement des environnements où des perspectives diverses sont valorisées et intégrées dans les processus décisionnels.

Caractéristiques clés des leaders inclusif·ve·s

- Empathie et compréhension : Sensibilité à des points de vue divers et adaptation de leur approche.
- Courage de défier le statu quo : Remet en question et perturbe les normes existantes pouvant entraver l'inclusivité, même au risque de susciter une résistance.
- Engagement envers la diversité et l'inclusion : Intègre la diversité dans toutes les pratiques organisationnelles.
- Conscience des biais : Favorise un environnement encourageant des discussions ouvertes sur les biais et la discrimination, permettant aux membres de l'équipe de dialoguer honnêtement.
- Écoute active : Intègre un large éventail de points de vue dans la culture et la prise de décisions.
- Sponsoring et mentorat : Priorise le mentorat et les opportunités de



sponsoring, en particulier pour les groupes méritant l'équité, afin de favoriser l'avancement professionnel.

(Source: [Catalyst](#))

Le rapport met en évidence que le leadership inclusif est essentiel pour créer des organisations diversifiées, équitables et innovantes, où chaque employé·e se sent valorisé·e et habilité·e à contribuer. Ces caractéristiques de leaders inclusif·ve·s peuvent également être envisagées sous l'angle de l'alliance (allyship), car elles partagent des similitudes.

Alliances et soutien actif (Allyship)

Issu du terme « alliance », un·e allié·e est une personne occupant une position de privilège ou de pouvoir qui s'efforce de manière constante de comprendre, valoriser, autonomiser et soutenir les groupes méritant l'équité. Un·e allié·e n'est pas membre du groupe concerné, mais cherche à agir en solidarité avec ce groupe pour mettre fin à l'oppression, à la discrimination et/ou aux préjugés.

(Source: [CCDI](#)).

Plaidoyer (Advocacy)

Agir au service d'une cause et des personnes concernées pour influencer les décideur·euse·s et les processus décisionnels.

(Source: [Catalyst](#), disponible en anglais seulement)

Les termes « allié·e », « alliance » et « plaidoyer » mettent l'accent sur un engagement constant visant à soutenir et valoriser les groupes privés d'équité. Ces termes insistent sur : La conscience du privilège : Reconnaître son propre privilège et la responsabilité qui l'accompagne. L'engagement actif : Participer de manière proactive et fournir un effort constant. La solidarité : Travailler



ensemble vers la justice et l'équité. En fin de compte, ces idées soulignent l'importance d'utiliser son privilège pour soutenir autrui et promouvoir le changement social.

2.2 Stratégies de recrutement inclusif

Mettre en œuvre des pratiques de recrutement inclusif est essentiel pour accroître la diversité des membres des conseils et des équipes dirigeantes. Lorsqu'on prend en compte les groupes méritant l'équité, il faut reconnaître les obstacles individuels, organisationnels et systémiques qui influencent leurs opportunités de carrière et leur expérience d'inclusion au travail. Les stratégies de recrutement inclusif aident à identifier et surmonter ces obstacles, à remettre en question les processus d'embauche influencés par des biais inconscients, et à redéfinir le pouvoir et le leadership.

2.2.1. Le langage compte

- Langage clair : Évitez le jargon et les termes techniques qui peuvent intimider les candidat-e-s. Utilisez un langage neutre et réfléchi pour renforcer les efforts de sensibilisation.
- Revoir les biais : Analysez régulièrement les supports et communications de recrutement pour détecter les biais linguistiques.
- Personnalisation des messages : Impliquez des personnes diversifiées dans la rédaction des offres d'emploi afin d'identifier et d'éliminer les formulations dissuasives. Adaptez les messages pour résonner avec des communautés variées.

2.2.2 Éliminer les qualifications inutiles

- Compétences essentielles : Priorisez l'expérience pertinente et les compétences spécifiques plutôt que des exigences rigides comme des diplômes ou un nombre précis d'années d'expérience.



- **Compétences transférables** : Mettez en valeur les compétences transférables issues d'expériences variées pour élargir le bassin de candidat.e.s.

2.2.3 Accessibilité

- **Options et accommodements** : Assurez-vous que les supports et processus de recrutement soient accessibles en proposant plusieurs formats. Demandez les besoins en accommodements pour les entretiens et offrez des formats alternatifs, comme des entretiens vidéo ou téléphoniques. Incluez des options de télétravail dans les annonces pour accroître l'accessibilité des candidat.e-s ayant des défis de mobilité.

2.2.4 Former l'équipe de recrutement

- **Formation sur les biais** : Développez des systèmes et offrez des formations aux équipes de recrutement pour reconnaître et atténuer les biais pendant le processus d'embauche.
- **Entretiens structurés** : Utilisez des questions standardisées et des critères d'évaluation uniformes pour garantir l'équité et la cohérence.
- **Transparence** : Communiquez clairement les délais, les étapes et les attentes tout au long du processus d'embauche.

2.2.5 Développer des partenariats

- **Établir la confiance** : Collaborez avec des organisations ayant des liens étroits avec des communautés méritant l'équité et construisez des relations significatives. Utilisez les informations des partenaires pour élaborer des stratégies de recrutement adaptées.
- **Sensibilisation** : Engagez-vous activement auprès des communautés diversifiées via divers canaux (réseaux sociaux, foires de l'emploi, etc.).



2.2.6 Apprendre et évaluer

- Amélioration continue : Concevez une plateforme permettant aux candidat·e·s de fournir des retours sur leur expérience de recrutement. Engagez-vous à affiner le processus d'embauche pour favoriser l'équité et la représentation.
- Évaluations régulières : Effectuez des évaluations régulières pour identifier et résoudre les biais dans le processus d'embauche.

2.3 Stratégies de rétention inclusives

Les sections suivantes combinent des perspectives sur les stratégies de développement professionnel, de mentorat et de sponsoring afin de proposer une approche complète pour créer des environnements inclusifs. En mettant en œuvre les stratégies décrites dans ce guide, les organisations peuvent cultiver une culture de soutien, d'apprentissage et de progrès pour tou·te·s.

2.3.1 Stratégies de développement professionnel

- Priorisation des formations : Identifiez les domaines clés de développement professionnel en fonction des objectifs organisationnels et des besoins individuels. Explorez diverses sources de savoir et plateformes d'apprentissage, notamment des cours en ligne, webinaires et ateliers.
- Communication transparente : Établissez des canaux clairs pour communiquer les opportunités de développement professionnel à tou·te·s les employé·e·s et bénévoles. Assurez-vous que les ressources et processus pour accéder à ces opportunités soient facilement accessibles et bien communiqués.

2.3.2 Mentorat et sponsoring



- Comprendre le mentorat et le sponsoring : Le mentorat est une relation de conseil axée sur le partage des connaissances et la résolution de problèmes. Le sponsoring est une relation d'appui et de plaidoyer visant à promouvoir l'avancement professionnel.
- Types de mentorat : Explorez diverses formes de mentorat, notamment le mentorat individuel, en groupe, inversé, avec jumelage manuel ou auto-sélectionné. Soulignez les avantages et les considérations pour chaque type afin d'aider les organisations à choisir la meilleure option pour leur contexte.
- Tactiques de sponsoring (ABCD) :

Amplifier : Diffusez des informations positives sur les réalisations et intérêts des sponsorisé·e·s.

Booster : Apportez un soutien formel en rédigeant des lettres de recommandation, en nommant les sponsorisé·e·s à des opportunités et en facilitant des connexions.

Connecter : Introduisez les sponsorisé·e·s à de nouveaux réseaux et opportunités pour accroître leur visibilité et leurs connexions.

Défendre : Agissez contre les microagressions et les situations préjudiciables pour assurer le bien-être et l'avancement des sponsorisé·e·s.



Questions de réflexion - Partie 2 : Passer à l'action

2.1 Alliances et engagement actif

- Comment la définition du leadership inclusif ou de l'alliance (allyship) influence-t-elle votre réflexion et vos pratiques en matière de leadership ?
- Pouvez-vous partager des exemples récents d'alliance que vous avez observés dans votre lieu de travail ou dans votre secteur ?
- Lorsque nous pensons aux normes et attentes du milieu de travail, à quoi ressemble une alliance active ? Quelles pratiques spécifiques pourrions-nous envisager ?

2.2 Recrutement inclusif

- Comment votre organisation peut-elle améliorer ses pratiques de recrutement pour être plus inclusive ?
- Quels biais pourraient exister dans votre processus d'embauche actuel ?

2.3 Rétention inclusive

- Comment votre organisation peut-elle soutenir le développement professionnel pour tou·te·s les employé·e·s ?
- Quels types de mentorat seraient les plus bénéfiques pour votre équipe ?
- Comment le sponsoring peut-il aider à surmonter les obstacles auxquels sont confrontés les groupes méritant l'équité ? L'avez-vous vu en pratique ?

Partie 3 : Maintenir le changement

Exemples concrets provenant des coopératives

Après avoir abordé les étapes concrètes pour promouvoir un travail significatif sur la diversité et l'inclusion dans les organisations, cette section s'appuiera sur des exemples provenant de coopératives canadiennes pour illustrer des actions durables grâce à l'adhésion du leadership, au développement de la communauté et à une approche en réseau. Les organisations doivent adopter une approche de gestion du changement pour garantir que l'élan en faveur de la GEDI (Genre, Équité, Diversité, Inclusion) soit maintenu.

Appel à l'action

Maintenir l'élan de ce travail est essentiel pour la durabilité et pour contribuer à un changement systémique à plus grande échelle au fil du temps.

Les organisations peuvent y parvenir grâce à diverses activités, telles que consacrer régulièrement du temps, lors des réunions de direction, pour discuter de la GEDI, développer des structures de responsabilité, communiquer régulièrement les jalons, investir dans l'engagement communautaire et les initiatives locales, s'appuyer sur des réseaux de coopératives et de GEDI pour un soutien, une collaboration, des communautés de pratique ou des apprentissages entre pairs.

3.1 Leadership et adhésion des membres

Prioriser la GEDI à travers la gouvernance, la gestion et les membres d'une coopérative nécessite une compréhension et une adhésion au niveau du leadership. Par exemple, le programme Défi 50-30,





soutenu par le gouvernement et l'économie élargie, est un outil puissant pour justifier des actions auprès des leaders. Parmi les actions observées dans ce programme : communautés de pratique, formations adaptées aux leaders de coopératives, soutien personnalisé pour répondre aux besoins spécifiques des coopératives.

Exemple : Modo

Modo, une coopérative d'autopartage dans l'Ouest canadien, est un exemple d'organisation ayant intégré une perspective de diversité, d'équité et d'inclusion dans l'ensemble de ses pratiques. Elle a participé activement aux activités du programme Défi 50-30 et a atteint les objectifs fixés (disponible en anglais seulement). Modo a également partagé ses réflexions (disponible en anglais seulement) sur son expérience dans la mise en œuvre d'actions significatives en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

- Conseil d'administration : Atteinte des objectifs 50-30 ; révision des processus de recrutement et de sélection sous l'angle DEI.
- Gestion : Atteinte des objectifs 50-30 ; révision des annonces d'emploi et des processus d'entrevue sous l'angle DEI.
- Membres : Analyse de l'engagement et de l'expérience des membres ainsi que des canaux publics sous l'angle DEI.

3.2 Développement de la communauté

Pour un changement positif durable, il est crucial de consacrer des ressources à l'engagement significatif des groupes méritant l'équité. Comme mentionné dans la section *Recrutement*, « Construire des relations avec les groupes méritant l'équité » est fondamental pour améliorer les cycles de recrutement au fil du temps.



Exemple : Initiatives pour l'équité de la Fédération canadienne des coopératives de travail (CWCF)

La Fédération canadienne des coopératives de travail a lancé deux initiatives en 2022 avec le soutien de Vancity et sous la direction du comité Justice, Équité, Diversité, Décolonisation et Inclusion de la Fédération canadienne des coopératives de travail

Bourses de formation pour les jeunes BIPOC (disponible en anglais seulement) : Offrir jusqu'à 1 000 \$ pour soutenir les jeunes racisé·e·s dans leur participation à des visites d'étude, comme celles organisées avec Solid State Community Industries pour visiter Mondragon, en Espagne.

Subventions pour la justice raciale (disponible en anglais seulement) : Offrir des subventions allant jusqu'à 2 000 \$ par an pendant deux ans pour des projets dirigés par ou bénéficiant à des personnes ou groupes BIPOC. Ces projets visent à promouvoir la justice raciale dans le secteur des coopératives de travail au Canada à travers l'éducation, le développement et le plaidoyer.

Huit projets ont été soutenus, notamment :

- La conversion de Whole Woman Network en une coopérative de travail dirigée par des femmes noires.
- L'événement de iMove Arts Association à l'école de droit de Dalhousie pendant le Mois de l'histoire des Noirs, abordant la justice, l'équité économique et explorant le rôle des coopératives.
- Un panel et un atelier organisés par SETSI sur les principes coopératifs et l'avenir du mouvement coopératif au Canada.
- Le projet de Oodenaw Urban Indigenous Co-operative, qui consiste à effectuer un scan environnemental des coopératives dirigées par des Autochtones à travers l'île de la Tortue et à travailler à l'incorporation d'une coopérative.

Depuis 2022, cette initiative est récurrente.



3.3 Une approche en réseau

Les coopératives sont particulièrement adaptées à une approche en réseau pour atteindre des objectifs collectifs, et comme le soutient l'Alliance Coopérative Internationale, le Principe 6 met en avant la coopération entre coopératives. Les coopératives bénéficient de réseaux de soutien, tels que le financement de Vancity pour les programmes de la Fédération canadienne des coopératives de travail (CWCF). L'exemple suivant illustre comment une perspective axée sur l'équité peut être intégrée dans le développement des coopératives.

Exemple: Coopératives de la Newfoundland-Labrador Federation (NLFC) Incubateur de Co-operatives

(disponible en anglais seulement)

Lancé au début de 2024 par la NLFC, ce programme a soutenu quatre groupes intéressés par la création de nouvelles coopératives dans la région du Nord-Est Avalon de Terre-Neuve. Ce programme accompagne les participant.e.s de la phase d'idée à l'incorporation en six mois, avec des formations, des ateliers et des retours individualisés.

Intégration des cadres DEI (Diversité, Équité et Inclusion) dans le programme

En proposant des formations optionnelles sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI), le projet pilote a observé l'intégration des principes DEI dans :

- Les processus d'incorporation,
- La mission, la vision, les valeurs et les objectifs des coopératives,
- Les cadres, pratiques et politiques de prise de décision,
- Les stratégies de sensibilisation et de partenariats au sein des coopératives,
- Et les comités et formations.



Leçons tirées pour améliorer l'incubateur de coopératives :

- Inclure une formation DEI obligatoire en début de programme,
- Demander aux participant·e·s dès le début du programme s'ils souhaitent approfondir un domaine spécifique de la DEI (par exemple, diversité de genre, alliances, 2SLGBTQI+, etc.),
- Intégrer des « moments DEI » (outil pédagogique) après chaque session d'apprentissage,
- Effectuer un suivi auprès des participant·e·s de l'incubateur via un sondage pour en savoir plus sur l'impact de l'éducation DEI sur leur coopérative et recueillir leurs retours.

Questions de réflexion - Partie 3 : Maintenir le changement

3.1 Leadership et adhésion des membres

- Quelle est la sensibilisation générale à la diversité, à l'équité et à l'inclusion au sein du leadership, de l'équipe en général et des membres ?

3.2 Développement de la communauté

- Comment votre organisation peut-elle mieux servir et engager les groupes méritant l'équité et les communautés mal desservies ?

3.3 Une approche en réseau

- Comment votre organisation peut-elle tirer parti des réseaux pour atteindre des objectifs collectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ?
- Si votre organisation participait à un apprentissage entre pairs, que pensez-vous pouvoir enseigner, et qu'aimeriez-vous apprendre ?

Conclusion

En comprenant et en mettant en œuvre les stratégies et tactiques présentées dans ce guide, votre organisation peut créer un environnement inclusif et solidaire où tou-te-s peuvent prospérer et évoluer. Les coopératives et les organisations partageant les mêmes valeurs sont particulièrement bien placées pour promouvoir l'inclusivité, en s'appuyant sur leurs principes de propriété partagée et de gouvernance démocratique pour combler les lacunes et promouvoir l'égalité. En avançant, gardez à l'esprit quelques domaines clés d'action :



ÉTABLIR LE CONTEXTE :

Réfléchissez au contexte général et spécifique de votre organisation en lien avec vos objectifs GEDI. Engagez votre équipe, vos membres et votre communauté dans des conversations significatives sur la diversité et l'inclusion.



PASSER À L'ACTION :

Exploitez le pouvoir d'un leadership inclusif pour favoriser la croissance, l'équité et l'excellence au sein de votre organisation. Analysez vos méthodes de recrutement et de rétention et mettez en œuvre des tactiques inclusives.



MAINTENIR LE CHANGEMENT :

Profitez du pouvoir des réseaux pour partager des ressources, des connaissances et des pratiques exemplaires. Collaborez avec d'autres organisations pour amplifier votre impact et atteindre des objectifs collectifs. Établissez des structures de responsabilité et mesurez vos progrès pour rester sur la bonne voie.



Annexe

A. Comité consultatif du 50-30 Challenge du Conseil économique des femmes

Conseil consultatif du CÉF	
Organisation	Site web
Membres du Conseil des coopératives	
British Columbia Co-operative Association	<u>BCCA</u>
Alberta Community and Cooperative Association	<u>ACCA</u>
Conseil québécois de la coopération et de la mutualité	<u>CQCM</u>
Newfoundland & Labrador Federation of Co-operatives	<u>NLFC</u>
Co-operatives and Mutuals Canada	<u>CMC</u>
Membres du Conseil pour l'équité	
Solid State Community Industries	<u>Solid State</u>
DisAbled Women's Network of Canada	<u>DAWN Canada</u>
Council for the Advancement of Native Development Officers	<u>CANDO</u>



Canadian Council of Muslim Women	<u>CCMW</u>
Collective Interchange	<u>Collective Interchange</u>
Canadian Center for Gender and Sexual Diversity	<u>CCGSD - inactive</u>

B. Principes coopératifs de l'ACI

Co-operative Principles	
1. Adhésion volontaire et ouverte	Les coopératives sont des organisations volontaires, ouvertes à toutes les personnes capables d'utiliser leurs services et prêtes à accepter les responsabilités liées à l'adhésion, sans discrimination de genre, sociale, raciale, politique ou religieuse.
2. Contrôle démocratique par les membres	Les coopératives sont des organisations démocratiques contrôlées par leurs membres, qui participent activement à la définition de leurs politiques et à la prise de décisions. Hommes et femmes représentant les membres élus sont responsables envers ces membres. Dans les coopératives primaires, chaque membre dispose d'un droit de vote égal (un membre, une voix). Les coopératives à d'autres niveaux sont également organisées démocratiquement.
3. Participation économique des membres	Les membres contribuent équitablement au capital de leur coopérative et le contrôlent démocratiquement. Une partie de ce capital est généralement une propriété commune de la coopérative. Les membres utilisent les excédents pour :



	<p>développer leur coopérative, établir des réserves (dont une partie serait indivisible), bénéficier les membres proportionnellement à leurs transactions avec la coopérative, et soutenir d'autres activités approuvées par les membres.</p>
4. Autonomie et indépendance	<p>Les coopératives sont des organisations autonomes, d'entraide, contrôlées par leurs membres. Si elles concluent des accords avec d'autres organisations ou lèvent des capitaux auprès de sources externes, elles le font dans des conditions garantissant le contrôle démocratique par leurs membres et le maintien de leur autonomie coopérative.</p>
5. Éducation, formation et information	<p>Les coopératives offrent une éducation et une formation à leurs membres, représentants élus, gestionnaires et employé·e·s afin qu'ils contribuent efficacement au développement de leurs coopératives. Elles informent le grand public – particulièrement les jeunes et les leaders d'opinion – sur la nature et les avantages de la coopération.</p>
6. Coopération entre coopératives	<p>Les coopératives servent leurs membres de manière plus efficace et renforcent le mouvement coopératif en travaillant ensemble aux niveaux local, national, régional et international.</p>
7. Engagement envers la communauté	<p>Les coopératives travaillent pour le développement durable de leurs communautés à travers des politiques approuvées par leurs membres.</p>



C. Glossaire des termes

Genre

Le genre est un ensemble de rôles, comportements, activités et attributs socialement construits que chaque société considère comme appropriés.

(Source: [racialequitytools](#), version française disponible sur le site)

Le genre fait référence aux rôles, comportements, activités et attributs socialement construits qu'une société juge masculins, féminins ou androgynes. Ces concepts diffèrent du sexe, bien qu'ils soient liés. Le genre et le sexe ne sont pas binaires.

(Source: [Feminuity](#), disponible en anglais seulement)

Intersectionality

Selon Kimberlé Williams Crenshaw : « L'intersectionnalité est simplement un prisme permettant d'observer les effets interactifs de diverses formes de discrimination et de désavantages. Elle examine comment le racisme, à de nombreuses reprises, interagit avec le patriarcat, l'hétérosexisme, le classisme, la xénophobie – révélant que les vulnérabilités qui se chevauchent, créées par ces systèmes, engendrent en réalité des défis spécifiques. L'« Intersectionnalité 102 » consiste donc à dire que ces problèmes distincts créent des défis pour les mouvements qui ne sont organisés qu'autour de ces problèmes comme étant séparés et individuels. Ainsi, lorsqu'une justice raciale n'intègre pas une critique du patriarcat et de l'homophobie, la manière particulière dont le racisme est vécu et exacerbé par l'hétérosexisme, le classisme, etc., échappe à nos cadres d'organisation politique. Cela signifie qu'un nombre significatif de personnes dans nos communautés ne sont pas prises en compte par les cadres de justice sociale, car ces derniers n'abordent pas les façons spécifiques dont elles subissent la discrimination. »

(Source: [racialequitytools](#), version française disponible sur le site)



La nature interconnectée des catégorisations sociales telles que la race, la classe, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre s'appliquant à une personne ou un groupe donné. Les identités

intersectionnelles créent des systèmes imbriqués et interdépendants de discrimination ou de désavantages. (Source: [Equity.ubc](#), disponible en anglais seulement)

Un cadre intersectionnel reconnaît que les identités (par exemple, « personne en situation de handicap » et « immigrant.e ») n'existent pas indépendamment les unes des autres et que chacune informe les autres. L'intersectionnalité reconnaît que les individus possèdent des identités et des expériences de vie qui se chevauchent, compliquant leur relation avec les préjugés et les oppressions. (Source: [Feminuity](#), disponible en anglais seulement)

Patriarcat - Sexisme institutionnel/structurel/systémique :

Un système historiquement enraciné et perpétué institutionnellement d'exploitation et d'oppression dans lequel les personnes assignées hommes, ou celles présentant des caractéristiques associées aux hommes, détiennent l'autorité ultime et des privilèges centraux dans l'organisation sociale, occupant des rôles de leadership politique, d'autorité morale et de contrôle des biens. Cela implique et entraîne une subordination des femmes. Ce système peut produire des résultats genrés même en l'absence d'intention spécifique entre individus.

(Source: <https://qmunity.ca/>, disponible en anglais seulement)

Pouvoir :

Le pouvoir est la capacité à contrôler les circonstances et l'accès aux ressources. Les types de pouvoir incluent le pouvoir institutionnel, structurel, positionnel, personnel, collectif, d'expertise, obstructif, culturel, et bien d'autres. Les individus peuvent exercer un pouvoir sur les autres, partager le pouvoir avec les autres ou l'exercer dans certains contextes, espaces et situations.

(Source: [Feminuity](#), disponible en anglais seulement)



Privilège :

Le privilège représente un ensemble de droits et d'avantages culturels, juridiques, sociaux et institutionnels non mérités, attribués à certains groupes sociaux. Par exemple, une personne sans handicap physique n'aura pas à s'inquiéter de savoir si une entrée, une salle de bain, un bureau, un système de transport ou une ville est conçue pour accueillir des dispositifs de mobilité. Le privilège consiste à reconnaître les avantages dont on dispose et que d'autres n'ont pas. Chaque personne possède une forme de privilège. (Source: [Feminuity](#), disponible en anglais seulement)

Questions de réflexion

- Compte tenu du contexte de votre travail, quelles définitions sont les plus applicables et que manque-t-il?
- À quoi ressemble et se ressent l'équité dans le contexte de votre travail ?
- Comment distinguez-vous l'égalité de l'équité ?

Appel à l'action

- Partagez ce guide avec votre conseil d'administration, votre équipe de direction et votre personnel.
- Réfléchissez à la situation de votre organisation.
- Entamez une conversation dans votre coopérative sur l'équité et l'inclusion.
- Entrez en contact avec d'autres personnes pour apprendre et partager des stratégies.

Ce guide a été créé dans le cadre de l'initiative Défi 50-30 du gouvernement du Canada, avec le soutien de Coopératives et mutuelles Canada et du Conseil économique des femmes.



Il a été élaboré en collaboration avec des dirigeant·e·s coopératifs·ves et des organisations qui soutiennent les groupes sous-représentés. Nous espérons que ce guide vous accompagnera dans votre cheminement vers un leadership coopératif plus inclusif et équitable.