

# OUTIL D'ÉVALUATION ET DE PLANIFICATION POUR SOUTENIR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DANS LES SLD (EDI-SLD)

## Remerciements

Cet outil est une adaptation de l'outil d'auto-évaluation organisationnelle sur la diversité, l'équité et l'inclusion (2015) élaboré par la table ronde régionale sur la diversité de Peel et de l'outil d'auto-évaluation sur le renforcement de la diversité dans votre organisme (2014) élaboré par la municipalité régionale de York. Nous reconnaissons le travail colossal accompli pour l'élaboration de ces deux outils.

Les CARI de l'Ontario aimeraient remercier les membres du Groupe consultatif sur le soutien de la diversité et de l'inclusion dans les SLD pour leur contribution à l'adaptation de cet outil.

Nous remercions les utilisateurs de cet outil pour leurs efforts constants visant à rendre les foyers de SLD inclusifs et équitables.

## Introduction

*L'outil d'évaluation et de planification pour soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion dans les SLD (EDI-SLD) a été conçu pour aider les foyers de SLD à mieux répondre aux besoins de la communauté diversifiée qui vit, travaille et se rend dans le foyer de soins. Chaque foyer de SLD se trouvera à une étape différente de son parcours vers l'inclusion. Parfois, malgré le désir d'embrasser l'inclusion et l'équité dans nos foyers, il peut être difficile de trouver le temps ou les ressources nécessaires pour élaborer des plans réalistes et efficaces. Cet outil peut aider à cerner les points à améliorer, à guider l'élaboration de plans d'amélioration de la qualité et à améliorer la planification stratégique de l'organisme pour intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion.*

Nous vous invitons à vous familiariser avec les définitions des termes « **équité** », « **diversité** » et « **inclusion** » dans la section Termes pour commencer.

Cette évaluation vous aidera à cerner les points forts de votre foyer de SLD et la manière dont vous pouvez améliorer vos pratiques en matière d'**équité**, de **diversité** et d'**inclusion** dans les sept domaines suivants :

1. Planification et politiques
2. Culture organisationnelle
3. Information et formation
4. Ressources humaines
5. Renforcement des capacités communautaires
6. Mobilisation des résidents et des familles
7. Prestation de services

## Qui doit remplir l'outil?

Cet outil est un guide de discussion qui peut aider votre équipe à approfondir sa compréhension de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et à lancer un plan d'action. Remplissez l'outil en équipe et discutez ensemble de vos résultats et des prochaines étapes. La diversité est un atout précieux, alors essayez d'inclure toutes sortes de gens dans les discussions :

- des membres de la direction;
- des membres de l'équipe de soins directs (p. ex. infirmières, préposés aux services de soutien à la personne);
- des résidents;
- des membres de la famille;
- des représentants de tous les services et secteurs du foyer (y compris les services récréatifs, les soins spirituels, les services paramédicaux, les services environnementaux et les services alimentaires);
- des bénévoles.

Pour remplir l'outil en groupe, vous devrez créer un lieu sûr où tout le monde pourra donner franchement son opinion et contribuer à la discussion d'une manière ou d'une autre. Selon votre culture organisationnelle, vous devrez peut-être créer des groupes plus petits, utiliser un mandat pour vos groupes et permettre aux gens de remplir l'évaluation de façon anonyme avant de discuter en groupe.

L'outil fournit une liste de pratiques prometteuses précises avec un espace pour prouver si votre organisme applique la pratique prometteuse ou n'a pas encore commencé. Il y a un endroit pour noter votre niveau d'action actuel. Un exemple est fourni ci-dessous.

## Exemple

### Zone d'impact 3 : Information et formation des employés

Aucune mesure prise <b>1</b>	Mesures partielles prises <b>3</b>	Pleines mesures prises <b>5</b>	Sans objet <b>S. O.</b>
------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

Pratique prometteuse	Preuve de la pratique au sein du foyer	Score
Notre foyer de SLD exige que des membres de l'équipe de tous les niveaux (p. ex. membres du conseil d'administration, de la haute direction, de l'équipe de soins directs et de l'équipe de bénévoles) de l'organisme participent à l'information et à la formation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.	<p>Notre foyer offre une formation en ligne sur la diversité aux employés au moyen de notre système de gestion de l'apprentissage.</p> <p>Notre organisme surveille et examine le nombre d'employés ayant participé à la formation sur la diversité.</p>	3



En fonction de vos scores, l'outil génère un score total pour chaque zone d'impact. Étant donné que les foyers n'offrent pas tous les mêmes services de la même manière, il se peut que certaines pratiques ne soient pas possibles. Si c'est le cas, vous pouvez marquer la pratique comme étant sans objet et l'exclure de votre score.

Un modèle de plan d'action est fourni, avec des questions à examiner, l'établissement d'objectifs SMART pour des actions précises et des questions pour aider à cerner les obstacles et les facilitateurs. Les sections de cette trousse s'inspirent des sept zones d'impact de cet outil d'évaluation et fournissent des pratiques prometteuses et des histoires provenant de foyers de SLD de l'Ontario comme source d'inspiration.



Vous pouvez remplir cet outil dans la trousse ou électroniquement en le téléchargeant sur notre site Web à [clri-ltc.ca/embrasser-la-diversite](http://clri-ltc.ca/embrasser-la-diversite)

## Références

Charter of Peel (2015). Achieving the Vision of an Inclusive Peel Region: A Diversity, Equity, and Inclusion Organizational Self-Assessment Tool. [fichier PDF]. Extrait de <http://www.dicharter.rdrpeel.org/wp-content/uploads/2016/02/DEI-Organizational-SAT-Jan-8-Booklet-Final-Copy.pdf>

Yrenergy, B. & Paradies, Y. (2012). Organizational assessment: An overlooked approach to managing diversity and addressing racism in the workplace. *Journal of Nursing Management*, 7(4), 11-26.

York Region (2014). Strengthening Diversity in Your Organization: A Self-Assessment Tool. [fichier PDF]. Extrait de <http://www.yorkwelcome.ca/wps/wcm/connect/immigration/b4fd0295-4f20-4941-8a6e-e1c-c76d30a2e/SelfAssessmentTool.pdf?MOD=AJPERES>

## ZONE D'IMPACT 1 : PLANIFICATION ET POLITIQUES

**Objectif :** Notre foyer de SLD reconnaît officiellement l'équité, la diversité et l'inclusion comme une priorité et intègre ces principes dans sa planification et ses politiques.

Aucune mesure prise <b>1</b>	Mesures partielles prises <b>3</b>	Pleines mesures prises <b>5</b>	Sans objet <b>S. O.</b>
------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

Pratique prometteuse	Preuve de la pratique au sein du foyer	Score
<b>1.1</b> La mission, la vision, les valeurs et le plan stratégique de notre foyer nous incitent à pratiquer l'équité, la diversité et l'inclusion.		
<b>1.2</b> Notre foyer a mis en place des politiques et des procédures favorisant l'équité, la diversité et l'inclusion (p. ex. politique de non-discrimination, procédures relatives aux plaintes).		
<b>1.3</b> Notre foyer fait participer les membres de l'équipe, les résidents, les membres de la famille et d'autres personnes qui reflètent la diversité culturelle aux processus décisionnels lors de l'élaboration des politiques et des procédures.		
<b>1.4</b> Notre foyer dispose d'un plan d'action relativement à l'équité, la diversité et l'inclusion, et l'examine chaque année.		
<b>1.5</b> Notre foyer dispose d'un comité de la diversité et de l'inclusion dont la composition est représentative de la diversité du foyer.		
<b>1.6</b> L'équité, la diversité et l'inclusion sont un point permanent à l'ordre du jour des comités existants (p. ex. Comité mixte de santé et de sécurité, Conseil des résidents, Conseil des familles).		
<b>1.7</b> Notre foyer prévoit des ressources financières (p. ex. temps consacré par le personnel) pour le travail d'équité, de diversité et d'inclusion.		
<b>1.8</b> Notre foyer évalue régulièrement nos pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (au moins une fois par an).		
<b>1.9</b> Notre foyer recueille et utilise les données démographiques des résidents pour planifier les services et les activités.		
<b>1.10</b> Notre foyer utilise ou recueille des données probantes pour cerner les besoins, les possibilités et les lacunes des services liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion (p. ex. rapports Signes vitaux, rapports de recherche régionaux).		

## ZONE D'IMPACT 2 : CULTURE ORGANISATIONNELLE

**Objectif :** Notre foyer de SLD fait preuve d'une solide détermination envers l'équité, la diversité et l'inclusion en prenant des mesures pour s'assurer que la culture et l'environnement de l'organisme sont accueillants, affirmatifs et inclusifs.

Aucune mesure prise <b>1</b>	Mesures partielles prises <b>3</b>	Pleines mesures prises <b>5</b>	Sans objet <b>S. O.</b>
------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

Pratique prometteuse	Preuve de la pratique au sein du foyer	Score
<b>2.1</b> Les membres de l'équipe de direction encouragent activement l'équité, la diversité et l'inclusion.		
<b>2.2</b> Notre foyer demande régulièrement aux employés de partager leurs expériences en matière d'inclusion (p. ex. les entrevues de fin d'emploi, les bilans annuels et les sondages sur la satisfaction des employés comprennent des questions sur l'équité, la diversité et l'inclusion).		
<b>2.3</b> Un processus officiel permet aux employés de faire part de leurs préoccupations ou de déposer des plaintes concernant l'équité, la diversité et l'inclusion.		
<b>2.4</b> Une approche structurée a été mise en place afin de répondre aux préoccupations ou aux plaintes des employés concernant l'équité, la diversité et l'inclusion (p. ex. processus de médiation, ombudsman).		
<b>2.5</b> Notre foyer est un environnement inclusif, accueillant et valorisant pour divers groupes (p. ex. toilettes mixtes accessibles; le décor, les affiches et la signalisation reflètent la diversité des employés et des résidents).		
<b>2.6</b> Nos principaux documents de communication (à savoir les brochures, la signalisation, le manuel à l'usage des résidents et des familles) sont accessibles à des groupes divers et sont inclusifs (p. ex. rédaction en langage clair, traduction en différentes langues, langage inclusif et images illustrant la diversité).		
<b>2.7</b> Le site Web de notre foyer est accessible à des groupes divers et les inclut (p. ex. fonctions d'accessibilité, images illustrant la diversité).		
<b>2.8</b> Notre foyer reconnaît et respecte les diverses cultures tout au long de l'année (p. ex. exigences alimentaires, fêtes et célébrations, journées de sensibilisation, accommodements pour la prière).		
<b>2.9</b> Notre foyer est doté d'un processus pour aborder et résoudre les conflits interculturels entre les résidents et les membres de l'équipe et pour réduire la discrimination.		

## ZONE D'IMPACT 3 : INFORMATION ET FORMATION DES EMPLOYÉS

**Objectif :** Notre foyer de SLD reconnaît la valeur d'une information et d'une formation continues en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Le foyer offre aux employés la possibilité d'acquérir des connaissances et des compétences leur permettant de travailler efficacement avec une population diversifiée.

Aucune mesure prise <b>1</b>	Mesures partielles prises <b>3</b>	Pleines mesures prises <b>5</b>	Sans objet <b>S. O.</b>
------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

Pratique prometteuse	Preuve de la pratique au sein du foyer	Score
<b>3.1</b> Notre foyer examine la diversité de sa communauté locale et tient compte des changements démographiques potentiels dans un effort de proactivité en matière d'enseignement et de formation.		
<b>3.2</b> Notre foyer exige que les membres de l'équipe à tous les niveaux de l'organisme (p. ex. le conseil d'administration, la haute direction, les membres de l'équipe de soins directs et les bénévoles) participent aux séances d'information et de formation liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.		
<b>3.3</b> Notre foyer offre une formation continue sur les thèmes de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (p. ex. services, modules électroniques, dîners-conférences) à tous les membres de l'équipe et aux bénévoles d'une manière qui s'adapte aux différents styles d'apprentissages.		
<b>3.4</b> L'enseignement fourni fait intervenir des personnes ayant de l'expérience dans l'élaboration et la réalisation des séances d'information.		
<b>3.5</b> L'information et la formation sont abordées dans le cadre d'une approche d'humilité culturelle (p. ex. possibilité pour les participants de s'investir dans une réflexion personnelle et de prendre conscience des préjugés inconscients; reconnaissance du fait que le résident est l'expert de sa propre vie).		
<b>3.6</b> Les membres de l'équipe reçoivent de l'aide pour améliorer leurs compétences en matière de langue, de technologie et de littérature afin de faciliter leur développement professionnel.		
<b>3.7</b> Notre foyer appuie la participation des employés aux possibilités de perfectionnement professionnel liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion (p. ex. soutien financier et temps libre pour participer à des formations, à des conférences et à des ateliers externes).		
<b>3.8</b> Notre foyer procède à des évaluations sur l'efficacité de sa formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion (p. ex. évaluation de l'apprentissage et adoption des pratiques).		

## ZONE D'IMPACT 4 : RESSOURCES HUMAINES

**Objectif :** Notre foyer de SLD est résolu à recruter, à embaucher et à retenir des membres de l'équipe qui sont représentatifs de la diversité de la population locale et qui ont les connaissances et les compétences nécessaires pour soutenir l'**équité**, la **diversité** et l'**inclusion** grâce à ses politiques et pratiques en matière de ressources humaines (RH).

Aucune mesure prise <b>1</b>	Mesures partielles prises <b>3</b>	Pleines mesures prises <b>5</b>	Sans objet <b>S. O.</b>
------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

Pratique prometteuse	Preuve de la pratique au sein du foyer	Score
<b>4.1</b> Notre foyer prend des mesures actives pour entrer en contact avec diverses communautés lorsqu'il publie des annonces pour des postes nouveaux ou vacants (p. ex. divers groupes ethniques, communauté LGBTQI2S+, lieux de rassemblement confessionnels, etc.).		
<b>4.2</b> Les offres d'emploi, les descriptions de poste et les formulaires des RH de notre foyer sont rédigés en langage non sexiste.		
<b>4.3</b> Les pratiques d'embauche et de promotion de notre foyer tiennent compte de l'expérience et de l'expertise des candidats potentiels en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (p. ex. les questions d'entrevue comprennent des scénarios sur la diversité).		
<b>4.4</b> L'orientation de tous les nouveaux employés et bénévoles comprend l'équité, la diversité et l'inclusion (p. ex. fournir des soins centrés sur la personne à la communauté LGBTQI2S+).		
<b>4.5</b> L'évaluation du rendement de notre foyer comprend des indicateurs d'équité, de diversité et d'inclusion pour les membres de l'équipe à tous les niveaux de l'organisme (p. ex. perfectionnement professionnel sur des sujets liés à la diversité, adhésion aux politiques).		
<b>4.6</b> Notre foyer recueille et examine les renseignements démographiques sur tous les membres de l'équipe (soumis volontairement par l'employé) qui sont embauchés, promus ou font l'objet de mesures disciplinaires pour vérifier et évaluer si des pratiques équitables en matière de RH sont utilisées.		
<b>4.7</b> Notre foyer dispose de politiques et de pratiques d'adaptation pour répondre aux besoins individuels des membres de l'équipe (p. ex. ajustements ergonomiques, programme d'aide aux employés, horaires variables possibilité de télétravail).		
<b>4.8</b> Notre foyer communique efficacement les options d'adaptation offertes aux membres de l'équipe et veille à ce qu'elles soient facilement accessibles.		

## ZONE D'IMPACT 5 : RENFORCEMENT DES CAPACITÉS COMMUNAUTAIRES

**Objectif :** Notre foyer de SLD est résolu à favoriser le changement communautaire en établissant des partenariats et des réseaux pour faire progresser le travail d'**équité**, de **diversité** et d'**inclusion**.

Aucune mesure prise <b>1</b>	Mesures partielles prises <b>3</b>	Pleines mesures prises <b>5</b>	Sans objet <b>S. O.</b>
------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

Pratique prometteuse	Preuve de la pratique au sein du foyer	Score
<b>5.1</b> Notre foyer établit des partenariats importants avec des organismes et des groupes communautaires pour faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein du foyer et améliorer la vie des résidents de diverses communautés (p. ex. organismes religieux locaux, organismes communautaires LGBTQI2S+, etc.).		
<b>5.2</b> Notre foyer collabore avec d'autres organismes pour développer et offrir des services adaptés à la culture (p. ex. participation à des comités consultatifs, à des réseaux, à des coalitions et à des groupes de travail axés sur l'amélioration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le secteur des SLD).		
<b>5.3</b> Notre foyer partage ses pratiques et ressources prometteuses en matière d'équité, de diversité et d'inclusion avec la communauté élargie du secteur des SLD (p. ex. présentations, information/formation, communauté de pratique, partage sur les tableaux d'affichage d'association, de publications du secteur ou médias sociaux).		



## ZONE D'IMPACT 6 : MOBILISATION DES RÉSIDENTS ET

**Objectif :** Notre foyer de SLD mobilise activement les résidents, les membres de leur famille ou leurs amis dans la planification, le développement et l'évolution de ses services.

Aucune mesure prise <b>1</b>	Mesures partielles prises <b>3</b>	Pleines mesures prises <b>5</b>	Sans objet <b>S. O.</b>
------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

Pratique prometteuse	Preuve de la pratique au sein du foyer	Score
<b>6.1</b> Notre foyer mobilise les résidents et les membres de la famille dans l'élaboration, l'examen et l'évaluation des énoncés, des documents et des initiatives liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion (p. ex. Conseil des résidents, Conseil des familles, représentants des résidents et des familles au sein du Comité sur la diversité).		
<b>6.2</b> Notre foyer offre des formations aux membres de l'équipe sur la manière de mobiliser efficacement les résidents et leurs familles dans la planification, le développement et l'évaluation des services (p. ex. formation sur la mobilisation se fait avec des personnes ayant une expérience pertinente et vivant des circonstances).		
<b>6.3</b> Notre foyer évalue l'efficacité de ses processus de mobilisation (p. ex., mesure la participation des résidents et de leur famille, évalue la satisfaction des résidents et des familles à propos du processus de mobilisation).		
<b>6.4</b> Les résidents et leur famille savent que la Déclaration des droits des résidents est disponible dans plusieurs langues et en reçoivent un exemplaire dans la langue de leur choix.		
<b>6.5</b> Notre foyer sollicite régulièrement les commentaires des résidents et de leur famille concernant leurs expériences d'inclusion (p. ex. les sondages de satisfaction des résidents et de leur famille comprennent des questions sur l'équité, la diversité et l'inclusion).		
<b>6.6</b> Notre foyer tient à jour une liste de membres de l'équipe parlant différentes langues et disposés à agir en tant qu'interprètes pour répondre aux besoins linguistiques des résidents et de leur famille, comme solution de secours si des services de traduction ne sont pas disponibles.		
<b>6.7</b> Notre foyer offre des services d'aide à la communication et des accommodements aux résidents et aux familles (p. ex. services de traduction, soutien en présence de troubles auditifs, visuels, cognitifs et de la parole).		
<b>6.8</b> Notre foyer dispose de ressource sur la diversité et l'inclusion qui sont facilement accessibles aux résidents et aux familles.		
<b>6.9</b> Notre foyer offre de l'information aux résidents et à leurs familles (p. ex. réunions de quartier pour les résidents, Conseil des résidents, Conseil des familles, bulletins, etc.).		

## ZONE D'IMPACT 7 : PRESTATION DE SERVICES EN SOINS DE LONGUE DURÉE

**Objectif :** Notre foyer de SLD est résolu à fournir des soins et des services inclusifs et équitables aux résidents.

Aucune mesure prise <b>1</b>	Mesures partielles prises <b>3</b>	Pleines mesures prises <b>5</b>	Sans objet <b>s. o.</b>
------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

Pratique prometteuse	Preuve de la pratique au sein du foyer	Score
<b>7.1</b> Notre foyer utilise un outil d'évaluation pour recueillir les antécédents sociaux des résidents qui comprend des informations culturelles, sociales, spirituelles et socioéconomiques individuelles.		
<b>7.2</b> Les outils d'évaluation de notre foyer utilisent des questions et un langage inclusifs (p. ex. des questions sur le « partenaire » d'une personne, plutôt que sur le « mari » ou la « femme »).		
<b>7.3</b> Notre foyer fournit une formation aux membres de l'équipe sur la manière de fournir des soins qui respectent les valeurs, les croyances et l'identité personnelle propres à chaque résident.		
<b>7.4</b> Les plans de soins des résidents sont centrés sur la personne et tiennent compte des besoins culturels, sociaux, spirituels et religieux des pratiques, des coutumes et des croyances de chaque résident.		
<b>7.5</b> Notre foyer dispose d'un processus formel pour cerner et traiter les préoccupations ou les plaintes liées à l'équité, la diversité et l'inclusion des résidents ou des mandataires spéciaux.		
<b>7.6</b> Notre foyer évalue les services pour s'assurer que leur prestation est inclusive et équitable (p. ex. examiner les indicateurs de mobilisation sociale et comparer les données démographiques des participants à celles des non-participants aux programmes de loisirs).		
<b>7.7</b> Notre foyer partage les résultats des évaluations avec les résidents et leurs mandataires spéciaux (p. ex. au moyen de bulletins, du site Web et de tableaux de communication).		
<b>7.8</b> La planification et le service des repas tiennent compte des réglementations et des préférences culturelles en matière d'alimentation.		
<b>7.9</b> Notre foyer offre une grande variété de programmes aux résidents qui respectent et reflètent leur diversité (p. ex. récits de voyage, défilés de mode culturels, musique, célébrations culturelles, etc.).		

## ÉVALUATION ORGANISATIONNELLE GLOBALE ET PLAN D'ACTION

Remplissez la fiche d'évaluation ci-dessous pour vous aider à cerner les forces existantes de votre foyer et les possibilités d'amélioration liées à l'**équité**, la **diversité** et l'**inclusion**.

### Interprétation du score d'évaluation moyen

Il y a beaucoup de travail à faire	Il y a un travail modéré à faire	Il y a du travail à faire	Il y a peu de travail à faire	Notre foyer de SLD incarne la diversité et les pratiques d'inclusion
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

ZONES D'IMPACT	SCORE D'ÉVALUATION (SCORE TOTAL ÷ # DE PRATIQUES APPLICABLES* = _/5)
1 – Planification et politiques	$\frac{\text{score total}}{\# \text{ de pratiques}} = \frac{\text{répondre}}{5}$
2 – Culture organisationnelle	$\frac{\text{score total}}{\# \text{ de pratiques}} = \frac{\text{répondre}}{5}$
3 – Information et formation	$\frac{\text{score total}}{\# \text{ de pratiques}} = \frac{\text{répondre}}{5}$
4 – Ressources humaines	$\frac{\text{score total}}{\# \text{ de pratiques}} = \frac{\text{répondre}}{5}$
5 – Renforcement des capacités communautaires	$\frac{\text{score total}}{\# \text{ de pratiques}} = \frac{\text{répondre}}{5}$
6 – Mobilisation des résidents et des familles	$\frac{\text{score total}}{\# \text{ de pratiques}} = \frac{\text{répondre}}{5}$
7 – Prestation de services	$\frac{\text{score total}}{\# \text{ de pratiques}} = \frac{\text{répondre}}{5}$

\* Exclure toute pratique prometteuse avec la mention « Sans objet » du calcul du score d'évaluation moyen.

À partir de l'évaluation, établissez deux zones d'impact où votre organisme est **excelle** en matière d'**équité**, de **diversité** et d'**inclusion**.

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

À partir de l'évaluation, déterminez deux zones d'impact où votre organisme a **besoin d'amélioration** en matière d'**équité**, de **diversité** et d'**inclusion**.

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

## CRÉER UN PLAN D'ACTION

À partir des résultats de l'évaluation, déterminez trois pratiques que votre foyer voudrait améliorer. Il peut s'agir de forces existantes que vous souhaitez exploiter ou de possibilités où vous pouvez répondre à un besoin. Elles peuvent toutes relever d'une seule zone d'impact ou de plusieurs zones d'impact.

Il est important de vous assurer que vous créez des objectifs SMART lors du choix et de la planification de vos actions.

<b>S</b>	Spécifique	Vous ciblez une mesure ou un point précis à améliorer
<b>M</b>	Mesurable	Vous pouvez mesurer ou suivre sa progression ou son achèvement
<b>A</b>	Axé sur un auditoire particulier	Vous pouvez l'attribuer à une personne ou un groupe de personnes en particulier
<b>R</b>	Réaliste	Vous devriez être en mesure de réaliser l'action avec les ressources disponibles ou allouées.
<b>T</b>	Temporel	Vous pouvez fixer un délai raisonnable pour l'obtention de résultats.

### Pratiques à améliorer

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

## PLAN D'ACTION POUR LA PRATIQUE PROMETTEUSE 1

<p><b>SPÉCIFIQUE</b> – Sur quelle pratique prometteuse précise voulez-vous travailler?</p> <p>Précisez les mesures que vous devrez prendre et la façon dont vous prévoyez qu'elles feront progresser l'équité, la diversité et l'inclusion dans votre foyer de SLD.</p>	
<p><b>MESUREABLE</b> – Comment pourrez-vous mesurer ou suivre les progrès ou l'achèvement?</p> <p>Précisez ce qui se passera pour que vous sachiez que vous faites des progrès ou que vous avez atteint votre objectif.</p>	
<p><b>AXÉ SUR UN AUDITOIRE PARTICULIER</b> – Qui dirigera l'élaboration et la mise en œuvre de cette mesure?</p> <p>Précisez le nom de la personne qui dirigera/ codirigera et précisez les personnes supplémentaires qui seront disponibles comme ressources pour soutenir le travail. Gardez à l'esprit l'importance de la collaboration.</p>	
<p><b>RÉALISTE</b> – Quelles ressources seront disponibles pour mener à bien l'action et seront-elles suffisantes?</p> <p>Précisez les ressources (temps consacré par les membres de l'équipe, montant du financement supplémentaire, etc.) nécessaires et disponibles pour l'action.</p>	
<p><b>TEMPOREL</b> – Quand l'action devra-t-elle être menée à bien et dispose-t-on de suffisamment de temps?</p> <p>Précisez le temps nécessaire pour mener à bien l'activité, les principales étapes et le calendrier d'exécution. Indiquez les dates d'échéance.</p>	
<p>Quelles parties intéressées seront nécessaires pour que cette action se concrétise? Comment seront-elles recrutées et mobilisées tout au long du processus?</p>	
<p>Quels sont les obstacles ou les défis que vous anticipez?</p>	

## PLAN D'ACTION POUR LA PRATIQUE PROMETTEUSE 2

<p><b>SPÉCIFIQUE</b> – Sur quelle pratique prometteuse précise voulez-vous travailler?</p> <p>Précisez les mesures que vous devrez prendre et la façon dont vous prévoyez qu'elles feront progresser l'équité, la diversité et l'inclusion dans votre foyer de SLD.</p>	
<p><b>MESUREABLE</b> – Comment pourrez-vous mesurer ou suivre les progrès ou l'achèvement?</p> <p>Précisez ce qui se passera pour que vous sachiez que vous faites des progrès ou que vous avez atteint votre objectif.</p>	
<p><b>AXÉ SUR UN AUDITOIRE PARTICULIER</b> – Qui dirigera l'élaboration et la mise en œuvre de cette mesure?</p> <p>Précisez le nom de la personne qui dirigera/ codirigera et précisez les personnes supplémentaires qui seront disponibles comme ressources pour soutenir le travail. Gardez à l'esprit l'importance de la collaboration.</p>	
<p><b>RÉALISTE</b> – Quelles ressources seront disponibles pour mener à bien l'action et seront-elles suffisantes?</p> <p>Précisez les ressources (temps consacré par les membres de l'équipe, montant du financement supplémentaire, etc.) nécessaires et disponibles pour l'action.</p>	
<p><b>TEMPOREL</b> – Quand l'action devra-t-elle être menée à bien et dispose-t-on de suffisamment de temps?</p> <p>Précisez le temps nécessaire pour mener à bien l'activité, les principales étapes et le calendrier d'exécution. Indiquez les dates d'échéance.</p>	
<p>Quelles parties intéressées seront nécessaires pour que cette action se concrétise? Comment seront-elles recrutées et mobilisées tout au long du processus?</p>	
<p>Quels sont les obstacles ou les défis que vous anticipez?</p>	

## PLAN D'ACTION POUR LA PRATIQUE PROMETTEUSE 3

<p><b>SPÉCIFIQUE</b> – Sur quelle pratique prometteuse précise voulez-vous travailler?</p> <p>Précisez les mesures que vous devrez prendre et la façon dont vous prévoyez qu'elles feront progresser l'équité, la diversité et l'inclusion dans votre foyer de SLD.</p>	
<p><b>MESUREABLE</b> – Comment pourrez-vous mesurer ou suivre les progrès ou l'achèvement?</p> <p>Précisez ce qui se passera pour que vous sachiez que vous faites des progrès ou que vous avez atteint votre objectif.</p>	
<p><b>AXÉ SUR UN AUDITOIRE PARTICULIER</b> – Qui dirigera l'élaboration et la mise en œuvre de cette mesure?</p> <p>Précisez le nom de la personne qui dirigera/ codirigera et précisez les personnes supplémentaires qui seront disponibles comme ressources pour soutenir le travail. Gardez à l'esprit l'importance de la collaboration.</p>	
<p><b>RÉALISTE</b> – Quelles ressources seront disponibles pour mener à bien l'action et seront-elles suffisantes?</p> <p>Précisez les ressources (temps consacré par les membres de l'équipe, montant du financement supplémentaire, etc.) nécessaires et disponibles pour l'action.</p>	
<p><b>TEMPOREL</b> – Quand l'action devra-t-elle être menée à bien et dispose-t-on de suffisamment de temps?</p> <p>Précisez le temps nécessaire pour mener à bien l'activité, les principales étapes et le calendrier d'exécution. Indiquez les dates d'échéance.</p>	
<p>Quelles parties intéressées seront nécessaires pour que cette action se concrétise? Comment seront-elles recrutées et mobilisées tout au long du processus?</p>	
<p>Quels sont les obstacles ou les défis que vous anticipez?</p>	