



PLAN D'ACTION JEDI

2023-2026



Fondation du Grand Montréal

Sommaire

| | |
|---|-------------|
| Contexte | p. 3 |
| Plan d'action | p. 4 |
| Interne | p. 4 |
| Culture Organisationnelle | p. 4 |
| Gouvernance | p. 6 |
| Ressources humaines | p. 7 |
| Investissements | p. 9 |
| Développement philanthropique | p. 10 |
| Engagement dans la communauté | p. 12 |
| Octroi de subventions et relations communautaires | p. 12 |
| Collaborations et partenariats | p. 14 |
| Communication | p. 16 |
| Communication externe | p. 16 |
| Lexique | p. 17 |
| Étapes | p. 19 |

Contexte

Les valeurs de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion sont au cœur de la mission de la Fondation du Grand Montréal, qui aspire à être le reflet de la communauté qu'elle sert.

Afin de briser les barrières et de créer une société inclusive, la FGM écoute, apprend, et met en œuvre des mesures intentionnelles dans sa culture organisationnelle, ses subventions, ses investissements, ses décisions et ses actions.

Elle reconnaît l'existence de facteurs discriminants envers des individus et des groupes de façon directe ou systémique au sein de la société, ainsi que l'intersectionnalité des différentes discriminations qui peuvent être vécues simultanément, sont indissociables les unes des autres et ne sont pas hiérarchisées.

La FGM s'engage simultanément à :

- procéder à des adaptations structurelles continues dans ses pratiques, y compris dans ses investissements et ses subventions;
- se former en continu sur les enjeux de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion;
- contribuer à la sensibilisation des parties prenantes et offrir des espaces de dialogue, d'échange et de rencontre;
- s'assurer que la composition de son personnel, de ses bénévoles et des ressources consultées reflète la communauté qu'elle sert;
- mesurer et évaluer la progression de ses actions.

La FGM reconnaît que les Peuples Autochtones occupent une place spéciale en vertu de leur statut de premier·ère·s habitant·e·s du territoire que nous nommons aujourd'hui le Canada, des liens qui les lient à ces terres, de leurs droits ancestraux, des droits issus des traités et du droit international.

Pour concrétiser l'engagement de la FGM en faveur de la réconciliation et approfondir le travail de transformation organisationnelle, une feuille de route pour la réconciliation a également été rédigée. Ce document est inspiré des principes promus par les appels à l'action de la Commission Vérité et Réconciliation, de la déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, des constats de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics (Commission Viens) et de nombreuses autres recommandations.

Plan d'action

Interne

Culture Organisationnelle

➤ **Renforcer l'inclusivité dans la culture organisationnelle de la FGM**

| Actions | Indicateurs |
|--|---|
| 1. Organiser un processus de réflexion et co-création pour arriver à la définition commune d'une culture inclusive propre à la FGM en impliquant les employé·e·s, le CA et les bénévoles | Nombre d'activités d'intelligence collectives en équipes, avec le CA et les bénévoles |
| 2. Publier un document qui présente les pratiques JEDI de la FGM | Document publié |
| 3. Proposer des accommodements religieux, culturels, fondés sur les capacités ou le genre (vacances, événements, utilisation des pronoms, etc.) | Nombres et types d'accommodements offerts |
| 4. Reconnaître et valoriser une multitude de styles de travail et variation des méthodes, dans un processus d'amélioration continue | Appréciation de la culture organisationnelle par les employé·e·s (sondage de satisfaction annuel) |
| 5. Créer et diffuser un guide d'écriture inclusive pour utilisation interne | Publication et utilisation du guide par les employé·e·s |

➤ **Progressivement implanter les pratiques de gestion horizontale et participative au sein de la FGM**

| Actions | Indicateurs |
|---|---|
| 1. Favoriser le transfert de connaissances et d'informations entre les gestionnaires et les membres de l'équipe | Meilleure satisfaction concernant la démocratisation de la structure (évaluée dans le sondage de satisfaction des employé·e·s) |
| 2. Favoriser la collaboration entre départements sur des projets ponctuels afin de briser les silos | Nombres et types de projets interdépartementaux mis en place |
| 3. Renforcer la transparence et les processus de consultation de la part de l'équipe de direction | Appréciation du niveau de transparence et consultation dans la prise de décisions (dans le sondage de satisfaction des employé·e·s) |
| 4. Diversifier la participation et l'animation des rencontres des employé·e·s et des comités internes de la FGM | Nombre de CM11 et de comités animés ou co-animés par différentes personnes |

➤ **Permettre à chaque membre de l'équipe de s'exprimer et de participer au développement de l'organisation**

| Actions | Indicateurs |
|--|---|
| 1. Prévoir des moments dédiés à une conversation sur les sujets liés au JEDI et laisser le soin à chacun·e d'en parler | Nombre d'activités d'échanges sur le JEDI |
| 2. Créer un espace de dialogue ouvert et un <i>brave space</i> | Appréciation du niveau de sécurité psychologique dans les espaces de discussion (dans le sondage de satisfaction des employé·e·s) |
| 3. Mettre en place des moyens alternatifs pour celles et ceux qui ne sont pas à l'aise de prendre la parole (boîte de suggestion, autre) | Approches testées et leçons apprises |
| 4. Développer et valoriser le modèle d'organisation apprenante, où l'on accepte que tout le monde puisse commettre des erreurs et que celles-ci offrent des occasions d'apprentissage et de croissance | Approches testées et leçons apprises |

Gouvernance

- **Appliquer des pratiques JEDI dans les structures de gouvernance de la FGM (CA et comités)**

| Actions | Indicateurs |
|---|---|
| 1. Mettre en place un plan de formation JEDI en continu pour le CA et les comités, incluant des occasions de formation formelles et informelles (teambuilding, conversations courageuses, etc.) | Nombre de formations/ activités de sensibilisation effectuées au CA et dans les comités |
| 2. Appliquer la feuille de route pour la mise à jour des politiques de gouvernance en fonction du Plan JEDI | Nombre de politiques mises à jour |
| 3. Intégrer des objectifs JEDI dans chaque plan de travail des comités | Nombre de plans de comités qui intègrent les objectifs JEDI |
| 4. Organiser des AG publiques | Nombre d'AG publiques organisées |

- **Avoir un CA et des comités diversifiés répondant aux besoins de compétences de la FGM**

| Actions | Indicateurs |
|---|--|
| 1. Mettre à jour les matrices de compétences et formulaires d'auto-identification, et appliquer des mesures intentionnelles favorisant une meilleure représentativité | Critères de sélection modifiés et mesures intentionnelles ont adoptées |
| 2. Envisager des appels de candidatures publics | Adhésion du CA au processus |

- **Prioriser la réconciliation et la collaboration avec les communautés Kanienke'hà:ka de Kahnawà:ke et Kanehsatà:ke et les autres communautés autochtones du Grand Montréal**

| Actions | Indicateurs |
|---|---|
| 1. Adopter une feuille de route vers la réconciliation énumérant les engagements, objectifs et actions de la FGM en matière de collaboration avec les milieux autochtones pour la même durée que le plan JEDI | Document créé, adopté par le CA et accessible |
| 2. Garder à jour l'énoncé de reconnaissance territoriale et encourager la pratique de | Utilisation de la pratique de la reconnaissance territoriale lors des |

reconnaissance territoriale significative parmi les employé·e·s et les membres du CA et des comités

événements et rencontres significatives de la FGM

Ressources humaines

- **S'assurer que le processus de recrutement et de rétention du personnel de la FGM intègre les principes JEDI**

| Actions | Indicateurs |
|---|---|
| 1. Réviser les critères de sélection (Expériences vécues, première expérience québécoise, valoriser les compétences plutôt que les expériences et la formation, etc.) | Critères de sélection mis à jour |
| 2. Rédiger des fiches de postes inclusives | Inclusivité de la rédaction |
| 3. Diffuser les offres d'emploi sur des canaux (réseaux, médias) qui rejoignent une plus grande diversité de candidat·e·s | Diversité des canaux de diffusion utilisés pour les offres d'emploi |
| 4. Diffuser et être transparent sur les échelles salariales | Nombre de publications d'offres d'emploi faisant mention des conditions salariales Transparence en interne |
| 5. Mettre en place des mesures intentionnelles tout au long du processus de recrutement | Approches et mesures testées Nombre de personnes qui s'identifient comme membres de groupes historiquement marginalisés ou ayant un parcours professionnel atypique qui accèdent à l'emploi (évalué lors du sondage anonyme aux employé·e·s) |
| 6. Rédiger un guide d'intégration inclusif | Guide d'intégration réalisé |
| 7. Mettre en place des mesures intentionnelles de rétention et d'avancement du personnel issu des populations historiquement marginalisées, en tenant compte des meilleures pratiques dans le secteur | Durée moyenne d'emploi du personnel issu des communautés historiquement marginalisées en comparaison du personnel issu des communautés historiquement privilégiées Nombre d'employé·e·s issu·e·s des communautés historiquement marginalisées dans des postes de gestion et de direction |

➤ **Préserver un milieu de travail qui valorise la diversité et offre aux employé-e-s les mêmes chances d'avancement dans l'organisation**

| Actions | Indicateurs |
|--|--|
| 1. Intégrer les valeurs JEDI lors de la révision des politiques RH (manuel de l'employé-e, processus de plaintes, conciliation travail-vie personnelle) | Nombre et pourcentage de politiques RH révisées ou élaborées |
| 2. Redéfinir les critères de rétroaction annuelle et en faire un processus bidirectionnel | Élaboration d'un nouveau document bidirectionnel |
| 3. Co-développer un plan professionnel individuel pour chaque employé-e et mettre en place les soutiens nécessaires à son déploiement (formations, évolution de responsabilités, opportunités de réseautage, etc.) | Chaque employé-e a un plan de développement professionnel |
| 4. Identifier et intégrer des questions liées au JEDI dans le sondage anonyme de satisfaction des employé-e-s | Taux de réponses aux questions liées au JEDI dans le sondage de satisfaction des employé-e-s |
| 5. Capturer les informations concernant les indicateurs d'équité à tous les niveaux d'organisation (questionnaires, bénévoles, employé-e-s) | Portrait de la diversité à tous les niveaux de l'organisation par le biais de l'auto-identification anonyme |
| 6. Mettre en place un processus clair pour gérer les enjeux de JEDI à un niveau individuel (processus de plaintes, rétroactions, répercussions et/ou apprentissages) | Élaboration et adoption d'un processus de gestion des enjeux JEDI par les employé-e-s, les directions et les bénévoles de la FGM |
| 7. S'assurer que les équipements et outils de travail répondent à tous les types de besoins | Niveau de satisfaction des employé-e-s avec les outils de travail |

➤ **Favoriser le développement des connaissances et des compétences des employé-e-s**

| Actions | Indicateurs |
|--|--|
| 1. Élaborer un plan de formation annuel pour l'équipe en fonction des priorités JEDI | Niveau de satisfaction des employé-e-s quant aux formations et activités offertes dans le cadre du plan de formation |

| | |
|---|---|
| 2. Valoriser les formations professionnelles et les moments de co-apprentissages formels et informels (diner-causeries) | Nombre et types d'activités réalisées |
| 3. Offrir aux employé-e-s des opportunités d'approfondir leurs connaissances à l'extérieur de la FGM et favoriser le partage des connaissances à l'équipe | Nombre de formations suivies à l'extérieur de la FGM |
| 4. Assurer des formations en matière de gestion inclusive et de principes JEDI à tous les membres de la direction et aux gestionnaires | Nombre, sujet et périodicité des formations suivies par les directions et par le personnel gestionnaire |

Investissements

➤ Mettre en œuvre une politique d'investissement responsable

| Actions | Indicateurs |
|---|--|
| 1. Tenir compte des critères JEDI, du Pacte mondial des Nations Unies sur les droits de la personne et de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP) dans le choix des placements | Histoires de succès de placements respectant ces critères |
| 2. Requérir de l'information sur les critères de respect des droits de la personne et des peuples autochtones, de réconciliation, de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion, dans le cadre de nos investissements | Pourcentage de données disponibles sur ces critères suite à nos demandes |
| 3. Évaluer la structure de gestion des placements selon les principes JEDI, afin d'influencer les pratiques des gestionnaires | Mise en application de la politique de droit de vote |

Développement philanthropique

- **Créer et maintenir des relations de confiance avec les leaders et leadeuses engagé-e-s dans la philanthropie et dans le réseau de la FGM, en priorisant les communautés historiquement marginalisées ainsi que les territoires de la Rive-Nord et de la Rive-Sud de Montréal**

| Actions | Indicateurs |
|--|--|
| 1. Discuter avec les personnes issues des communautés et groupes priorités afin de comprendre les particularités de la philanthropie dans leurs milieux respectifs, et les défis majeurs qui se dressent devant elles | Meilleure compréhension par l'équipe du développement philanthropique des enjeux propres aux communautés et groupes priorités |
| 2. S'associer à des partenaires reconnu·e·s au sein de ces communautés et groupes afin de développer nos réseaux et notre portée dans le Grand Montréal et développer des relations de confiance avec les chambres de commerces régionales ou appartenant aux communautés et groupes priorités | Diversité et qualité des partenariats créés (appréciation de l'équipe) |
| 3. Diversifier la composition des membres du comité du développement philanthropique pour assurer une meilleure représentation des communautés et groupes priorités | Représentativité du comité qui reflète les diversités propres au milieu philanthropique du Grand Montréal Valorisation des diverses compétences des membres du comité |

- **Augmenter les fonds disponibles en appui aux objectifs JEDI**

| Actions | Indicateurs |
|--|--|
| 1. Sensibiliser les créateur·trice·s de fonds orientés sur les enjeux JEDI avant, pendant, et après la création de fonds | Appréciation du progrès par l'équipe de développement philanthropique |
| 2. Créer des cohortes de philanthropes sensibilisé·e·s et formé·e·s aux enjeux JEDI propres à la distribution de subventions | Discussions fructueuses avec les créateur·trice·s de fonds sur les enjeux JEDI |
| 3. Encourager les créateur·trice·s de fonds à donner aux fonds de la FGM qui portent spécifiquement sur les enjeux JEDI | Discussions fructueuses avec les créateur·trice·s de fonds sur l'opportunité de contribuer aux fonds de la FGM |

➤ **Soutenir les individus et les organisations issues des communautés et groupes priorités dans le développement de leurs projets ou activités philanthropiques**

| Actions | Indicateurs |
|---|---|
| 1. Adapter notre offre de service à la réalité des personnes (physiques et morales) issues des communautés et groupes priorités | Nombre d'approches positives et de fonds créés par les personnes et organismes issus des communautés et groupes priorités |
| 2. Développer des mécanismes pour encourager la participation aux programmes d'appariement des organisations représentant ou desservant les communautés et groupes priorités | Discussions fructueuses et taux de participation de ces organismes |
| 3. Identifier les regroupements ou réseaux permettant de rejoindre les communautés et groupes priorités et y diffuser des informations pertinentes quant aux programmes d'appariement | Nouveaux partenariats, histoires de succès et leçons apprises lors de l'accompagnement des organismes |
| 4. S'associer à des partenaires de confiance pour soutenir le renforcement des capacités des organismes en matière de développement philanthropique | Nouveaux partenariats, histoires de succès et leçons apprises lors de l'accompagnement des organismes |

Engagement dans la communauté

Octroi de subventions et relations communautaires

- **Développer et consolider les relations entre la FGM, les organisations et les réseaux qui desservent les personnes et les communautés historiquement marginalisées**

| Actions | Indicateurs |
|---|--|
| 1. Identifier de façon intentionnelle et proactive les organisations qui desservent les communautés historiquement marginalisées | Niveau de connaissance des membres de l'équipe sur les organisations représentant les six communautés prioritaires par la FGM |
| 2. Rencontrer et écouter les représentant·e·s des communautés historiquement marginalisées et partager avec ceux et celles-ci des informations sur les programmes de la FGM | Nombre de nouvelles organisations avec lesquelles la FGM a établi un contact, et nombre d'organisations avec lesquelles un contact régulier est maintenu |
| 3. Améliorer la représentation des populations historiquement marginalisées identifiées par la FGM au sein du comité de l'engagement dans la communauté et des comités consultatifs des fonds propres de la FGM | Composition diversifiée du comité de l'engagement dans la communauté et des comités consultatifs selon l'identité ou l'expérience vécue ou acquise des membres (âge, genre, race, ethnicité, orientation sexuelle, limitations fonctionnelles) |

- **Soutenir les actions de mobilisation des communautés autour des enjeux communs et en visant la transformation sociale**

| Actions | Indicateurs |
|---|---|
| 1. Soutenir des actions de concertation, de mobilisation citoyenne, de plaidoirie et d'autres actions visant à renforcer le pouvoir d'agir des collectivités | Pourcentage et montant accordé au financement d'initiatives citoyennes et d'activités de plaidoirie |
| 2. Développer les connaissances de la FGM sur les priorités philanthropiques des autres bailleurs de fonds et créer des ponts avec ces derniers afin de mieux ou différemment soutenir les acteurs de terrain | Histoires de succès de la mise en relation entre les acteurs et les bailleurs de fonds |
| 3. Soutenir la production et la diffusion de données et de savoirs réalisés par et pour les communautés historiquement marginalisées | Nombre d'initiatives de recherche participative et de productions de connaissances soutenues |

4. Considérer les facteurs systémiques qui limitent l'accès aux ressources philanthropiques pour les communautés historiquement marginalisées

Nombre des fonds collectifs de la FGM qui prennent en compte de façon explicite les facteurs de discrimination systémique

➤ **Renforcer les relations de réciprocité entre la FGM et ses partenaires en appliquant, progressivement et selon ses capacités, les principes de la philanthropie basée sur la confiance**

| Actions | Indicateurs |
|---|---|
| 1. Prioriser une approche flexible, visant la réduction des barrières et des procédures administratives et permettant, lorsque cela est possible, d'accorder un financement en soutien à la mission et de façon pluriannuelle | Appréciation des processus d'octroi des subventions de la FGM par les organisations Nombre et pourcentage des subventions versées sur une base pluriannuelle pour chaque fonds |
| 2. Définir la stratégie et les lignes directrices de l'octroi des subventions des fonds propres à la FGM en collaboration avec les groupes et les communautés concernés et en tenant compte de l'intersectionnalité | Nombre de pré-consultations réalisées pour les fonds collectifs et composition des comités rassemblés pour les pré-consultations |
| 3. Offrir du support aux organisations au-delà du financement à travers d'autres types d'accompagnements, tels que le partage d'informations et l'amplification du travail des organisations et groupes | Appréciation de la qualité de soutien de la FGM par les organisations Histoires de succès et leçons apprises dans le processus de relations avec les organisations |
| 4. Décentraliser le pouvoir décisionnel et renforcer les pratiques participatives dans le processus de distribution des fonds propres de la FGM | Appréciation des processus décisionnels et de la participation par les membres des comités |
| 5. Accroître la transparence des processus décisionnels d'octroi des subventions | Appréciation par les organisations de la transparence et de la qualité des communications en ce que concerne la distribution des financements |
| 6. Expérimenter de nouvelles approches et documenter les apprentissages pour améliorer nos pratiques et les partager avec d'autres parties prenantes | Nombre de supports sur les apprentissages produits et partagés par la FGM |

- **S'assurer qu'un minimum de 50% des subventions attribuées annuellement à partir des fonds propres de la FGM soient accordées à des organisations et des initiatives qui représentent et desservent de manière directe les communautés historiquement marginalisées**

| Actions | Indicateurs |
|--|--|
| 1. Développer et mettre en œuvre un cadre de distribution des subventions, juste, clair et transparent | Montant et pourcentage des subventions distribuées en fonction du cadre de distribution |
| 2. Considérer les barrières systémiques auxquelles les organisations desservant et représentant les communautés historiquement marginalisées font face : sous-financement chronique, manque de personnel, absence de numéro de charité, langue, etc. En tenir compte lors de l'élaboration des paramètres des fonds propres à la FGM | Montant et pourcentage des subventions accordées aux organisations qui sont historiquement sous-financées |
| 3. Valoriser les expertises des personnes représentant les communautés historiquement marginalisées sur le comité de l'engagement et ses sous-comités et créer des conditions de partage favorables | Appréciation des processus décisionnels, de la participation et du soutien de l'équipe par les membres des comités |

Collaborations et partenariats

- **Contribuer à la conscientisation des iniquités territoriales, sociales et environnementales, par la participation et la création d'instances de collaboration**

| Actions | Indicateurs |
|--|---|
| 1. Soutenir la production et la diffusion de données sur les iniquités sociales et environnementales dans le Grand Montréal tout en valorisant l'expertise des communautés, des acteurs terrain et des personnes qui vivent ces enjeux | Histoires de succès et leçons apprises concernant la production et la diffusion des données de façon équitable |
| 2. Utiliser différentes plateformes et outils de communication de la FGM afin de soutenir et d'amplifier des actions de plaidoirie | Nombre de partage d'activités de plaidoirie dans les communications de la FGM |
| 3. Utiliser les fonds propres de la FGM comme levier pour favoriser la concertation, le partage et la génération de connaissances | Nombre d'événements d'échanges, de co-apprentissages et de réseautages organisés dans le cadre des fonds collectifs de la FGM Nombre et portrait des participant-e-s |

- **Développer et approfondir les relations entre la FGM et les groupes représentant les communautés historiquement marginalisées en adoptant une approche décoloniale, c'est à dire en faisant preuve d'humilité, en priorisant les relations, en donnant du temps, en partageant le pouvoir, en faisant attention au contexte**

| Actions | Indicateurs |
|---|--|
| 1. Développer le réseau de partenaires de la FGM en participant notamment aux événements et aux espaces d'échanges dédiés à la justice, équité, diversité et inclusion et à la décolonisation | <i>Les indicateurs liés à cet objectif sont communs à ceux de l'objectif précédent</i> |
| 2. Utiliser l'influence de la FGM afin de rendre les instances de concertation et de collaboration auxquelles nous participons plus ouvertes, démocratiques et équitables | |
| 3. Développer des relations significatives avec les acteurs de changement et les leaders et leadeuses émergeant·e·s des communautés historiquement marginalisées | |
| 4. Positionner la FGM dans une posture d'organisation apprenante, et valoriser et apprendre des récits partagés par les partenaires | |

Communication

Communication externe

➤ Amplifier les voix des populations identifiées comme prioritaires par la FGM dans son plan d'action JEDI

| Actions | Indicateurs |
|--|--|
| 1. Intégrer une approche JEDI à nos outils et stratégies de communications | Qualité des outils et satisfaction des collègues dans leur utilisation |
| 2. Incorporer les enjeux JEDI aux projets Signes vitaux | Présence des aspects JEDI dans le processus d'élaboration des SV et dans son rendu final |
| 3. Référencer les réseaux, plateformes et médias qui rejoignent les populations identifiées | Approches faites et qualité des liens créés |
| 4. Se positionner publiquement en appui aux populations identifiées en fonction des événements et de l'actualité | Nombre de <i>publications</i> |

➤ Démontrer l'engagement de la FGM en matière JEDI

| Actions | Indicateurs |
|--|---|
| 1. Initier et créer des liens avec les médias desservant les populations identifiées | Approches faites et qualité des liens créés |
| 2. S'assurer d'organiser des événements inclusifs, représentatifs et accessibles | Prise en compte des critères d'inclusivité, de représentation et d'accessibilité dans l'organisation des événements |
| 3. Recenser et partager aux équipes de la FGM des événements organisés par les organisations et communautés identifiées comme prioritaires pour faciliter la participation de l'équipe | Diffusion de la liste d'événements et utilisation/satisfaction par les collègues |
| 4. Relayer les connaissances liées à la philanthropie auprès des leaders des populations identifiées et présenter les orientations et actions de la FGM en lien avec les enjeux JEDI | Nombre et qualité des liens et des communications créées, pertinence des connaissances partagées |
| 5. Relayer le savoir et les expériences vécues par les populations identifiées | Nombre et qualité des liens et des communications créées, pertinence des connaissances partagées |

Lexique

Brave space

Le concept de *brave space* (vs. *safe space*) vient du constat que lorsque des espaces sont créés et maintenus pour le confort, afin que l'inconfort soit évité, cela renforce les dynamiques de pouvoir en place et met en péril la capacité à combattre les iniquités. Les *brave space* (espaces courageux) sont des espaces où l'inconfort est attendu et partagé, les conversations difficiles sur les sujets des injustices y ont lieu, et on y développe un pouvoir collectif afin de faire avancer la justice sociale.

Décolonisation et approche décoloniale

La décolonisation est une démarche de réflexion, d'apprentissage et d'action qui nous amène à porter un regard critique sur les systèmes existants et à reconnaître la validité et la valeur des autres façons de penser et d'être.

L'approche décoloniale que prend la FGM dans ses pratiques d'octroi de subventions est une approche à travers laquelle les équipes impliquées font preuve d'humilité et d'humanité en priorisant les relations interpersonnelles. L'approche favorise aussi la compréhension des différents contextes, besoins, et enjeux auxquels font face les populations historiquement marginalisées. Il s'agit d'une approche à travers laquelle le partage des pouvoirs est préconisée.

Organisation apprenante

Selon la définition de Peter Senge, parue dans *La Cinquième Discipline (The Fifth Discipline, 1990)* : « Organisation dans laquelle les gens développent sans cesse leur capacité à produire les résultats qu'ils souhaitent, où des façons de penser nouvelles et expansives sont favorisées, où l'aspiration collective est libérée, et où les gens apprennent continuellement à apprendre ensemble. »

Organisations qui représentent et/ou desservent de manière directe les communautés historiquement marginalisées

Inclut les organisations qui :

- ont le mandat de desservir les communautés historiquement marginalisées;
- offrent des programmes et services adaptés à la culture et aux besoins des communautés historiquement marginalisées;
- s'appuient sur le leadership des personnes qui s'identifient comme membres des communautés historiquement marginalisées (au niveau de la gestion, de la gouvernance et d'autres types de leadership clairement identifiés dans l'organisation);
- appuient les causes qui ont une incidence positive sur les communautés historiquement marginalisées.

Cette définition a été adaptée à partir des définitions proposées par La Fondation pour les communautés noires.

Philanthropie basée sur la confiance

La philanthropie basée sur la confiance est une approche philanthropique qui s'attaque aux déséquilibres de pouvoir inhérents entre les bailleurs de fonds, les organisations à but non lucratif et les communautés qu'elles servent. Au fond, la philanthropie basée sur la confiance consiste à redistribuer le pouvoir - sur le plan systémique, organisationnel et interpersonnel - au service d'un écosystème d'organisations à but non lucratif plus sain et plus équitable.

Source : Fondations communautaires du Canada

Pratiques de gestion horizontale et participative

Les pratiques de gestion horizontale et participative visent à briser les barrières hiérarchiques d'une organisation, à redistribuer le pouvoir, et à valoriser l'ouverture, le respect, la collaboration et la confiance au sein de l'équipe. La gestion horizontale résulte en la création de milieux de travail plus inclusifs.

Populations historiquement marginalisées

Personnes, groupes et communautés qui ont subi et continuent de subir de la marginalisation. La Fondation canadienne des relations raciales définit la marginalisation comme le fait, pour des personnes n'appartenant pas au groupe dominant, d'être confrontées à des obstacles qui les empêchent de participer pleinement et de manière équitable à la vie de la société.

La FGM a priorisé six populations historiquement marginalisées dans le cadre de son engagement dans la communauté : les personnes Noires, Autochtones, racisées, les femmes et les filles, les personnes s'identifiant comme LGBTQ2S+, et les personnes vivant avec une limitation fonctionnelle physique ou intellectuelle ou autres personnes neurodivergentes.

Transformation sociale

Processus de changement systémique intentionnel qui traite non seulement les symptômes mais aussi les causes profondes des inégalités, des injustices et de la non-durabilité. Elle peut se traduire :

- par l'union de forces ou d'organisations complémentaires afin de décupler le potentiel d'action ou encore de partager un modèle gagnant ou un savoir-faire reconnu qui évite aux communautés d'avoir à réinventer la roue;
- par son potentiel de transformer le *statu quo* en faveur de la justice sociale et environnementale;
- par son influence sur plus d'un élément clé du système actuel.

Étapes

- 2020 : Collaboration entre acteurs philanthropiques afin de définir les populations historiquement marginalisées et réfléchir sur nos pratiques philanthropiques | *Data for Equity*.
- 2020 : Création d'un comité provisoire JEDI réunissant des administrateurs, administratrices et employé·e·s de la FGM.
- 2021 : Rédaction et adoption de la reconnaissance territoriale de la FGM.
- 2021 : Rédaction et intégration de l'énoncé JEDI dans le plan stratégique de la FGM.
- 2021 : Adoption de pratiques de Philanthropie basée sur la confiance et engagement à accorder un minimum de 50 % des subventions provenant des fonds propres de la FGM aux populations historiquement marginalisées.
- 2021 : Participation à l'accélérateur JEDI de Fondations philanthropiques Canada.
- 2021 à 2023 : Formations et consultations du personnel de la FGM pour la rédaction du plan d'action JEDI.
- 2022 : Participation du personnel de la FGM et de ses administrateurs et administratrices à des formations portant sur les réalités des populations autochtones.
- 2022 : Présentation de la première monture du plan d'action JEDI au comité JEDI.
- 2023 : Deuxième révision, discussions sur le langage approprié, réalisme des objectifs, indicateurs de succès.
- 2023 : Rédaction d'une Feuille de route vers la réconciliation, complémentaire au plan d'action JEDI.
- Septembre 2023 : Adoption du plan d'action JEDI et de la feuille de route vers la réconciliation par le conseil d'administration.