# Devenir membre d'un conseil d'administration

## Guide pour les femmes issues de la diversité ethnoculturelle

IRIPI
Institut de recherche sur l'immigration et sur les pratiques interculturelles et inclusives
Collège de Maisonneuve

CRIC
CARREFOUR DE RESSOURCES EN INTERCULTUREL

Mon Resto Saint-Michel
Alimentation - Famille - Insertion

Secrétariat à la condition féminine
Québec

Réalisé en 2025 par l'Institut de recherche sur l'immigration et sur les pratiques interculturelles et inclusives (IRIPII), avec la collaboration du Carrefour de ressources en interculturel (CRIC) et de Mon Resto Saint-Michel.

Financé par le Secrétariat à la condition féminine du Québec.

**Équipe de recherche :** Kaisa Vuoristo, Claire Alvarez, Monica Schlobach
**Graphisme :** Luckensy Odigé
**Illustrations :** www.vecteezy.com

# Table des matières

Introduction 4

Barrières à la participation 6

1. Pourquoi devenir membre d'un CA ? 7

2. Comprendre le rôle d'un·e membre du CA 8

3. Se préparer à candidater 9

4. Stratégies pour une candidature réussie 10

5. Langue: acquérir des compétences à long terme 11

Lexique 12

Conclusion 14

# Introduction

Ce guide est le fruit d'un projet de recherche-action intitulé **« Vers une citoyenneté urbaine égalitaire »**, financé par le Secrétariat à la condition féminine du Québec. Dans un monde en constante évolution, la diversité et l'inclusion sont plus que jamais essentielles au sein des conseils d'administration. Ce guide a été conçu pour accompagner les femmes issues de la diversité ethnoculturelle dans leur parcours vers la participation active dans ces instances décisionnelles. En partageant des conseils pratiques et des stratégies, nous espérons encourager une représentation plus équitable et enrichissante qui reflète véritablement la richesse de nos communautés. Ensemble, faisons entendre nos voix et contribuons à façonner des décisions qui nous concernent toutes et tous.





# Barrières à la participation

La participation aux conseils d'administration peut présenter plusieurs défis, en particulier pour les femmes issues de la diversité ethnoculturelle. Comprendre ces obstacles est une étape essentielle pour mieux s'y préparer et développer des stratégies efficaces afin de les surmonter.

**Manque d'information et de sensibilisation :** Beaucoup de femmes ne sont pas conscientes des opportunités de participation au sein des conseils d'administration ou des processus de sélection. Un manque d'informations claires sur les exigences et les responsabilités des membres peut également constituer un obstacle.

**Obstacles linguistiques :** La barrière de la langue peut freiner la participation, rendant difficile la compréhension des documents, des discussions et des processus décisionnels. Cela peut entraîner un sentiment d'exclusion et de perte de confiance en soi.

**Inégalités culturelles et sociales :** Les stéréotypes culturels et les préjugés peuvent influencer la perception des femmes issues de la diversité ethnoculturelle au sein des conseils d'administration. Ces inégalités peuvent limiter leurs chances d'être choisies ou prises au sérieux.

**Contraintes de temps :** Les responsabilités familiales et professionnelles peuvent rendre difficile la disponibilité pour participer aux réunions ou aux activités des conseils d'administration. Cela peut également créer un sentiment de culpabilité, les femmes hésitant à s'engager en raison de ces contraintes.

**Manque de modèles et de mentors :** L'absence de modèles et de mentors issus de milieux similaires peut rendre difficile l'accès à des conseils et à du soutien pour naviguer dans le processus de candidature et de participation.

**Des représentations différentes quant à l'engagement et à la participation citoyenne :** Les personnes immigrantes peuvent venir de pays dans lesquels l'expression et l'engagement politique peuvent être réprimés voire punis. Il est donc normal que certaines personnes ne souhaitent pas exprimer leur point de vue, ayant été socialisées dans des contextes où la participation citoyenne n'était pas encouragée.



# 1 Pourquoi devenir membre d'un CA ?

**Bénéfices**
S'engager dans un conseil d'administration offre de nombreux avantages, autant sur le plan personnel que collectif :

- **Influence :** Participer à des décisions qui reflètent la diversité et les besoins de votre communauté.
- **Développement :** Développer des compétences spécifiques tout en promouvant l'inclusion et la diversité.
- **Engagement :** Créer un impact positif en apportant des perspectives uniques et en enrichissant la gouvernance.
- **Réseau :** Développer un réseau en participant à un CA.
- **Expérience :** Acquérir une expérience qui est valorisée sur le marché du travail

**Contraintes**
Il est aussi important de connaître les défis liés à l'implication dans un CA afin de mieux s'y préparer.

- **Temps :** assister aux réunions, lire les documents et participer aux comités demande une disponibilité régulière.
- **Responsabilités légales :** les membres du CA ont une responsabilité fiduciaire, ce qui signifie qu'ils et elles doivent agir dans le meilleur intérêt de l'organisme.
- **Pression et attentes :** trouver un équilibre entre les obligations personnelles, professionnelles et celles du CA peut être exigeant.
- **Barrières culturelles ou linguistiques :** comprendre les termes juridiques ou administratifs peut représenter un défi supplémentaire.
- **Risques de tensions :** comme dans tout espace collectif, des divergences d'opinions ou des dynamiques de pouvoir peuvent parfois rendre les discussions difficiles.

# 2 Comprendre le rôle d'un·e membre du CA

### Responsabilités

- **Gouvernance :** Contribuer à une prise de décision équilibrée qui tient compte de diverses perspectives culturelles.
- **Finances :** Assurer la transparence financière tout en comprenant les enjeux économiques spécifiques à votre communauté.
- **Stratégie :** Participer à la création de stratégies inclusives qui répondent aux besoins de différentes communautés.

### Code éthique

- **Confidentialité :** En tant qu'administrateur·rice, l'ensemble des informations et conversations qui ont lieu dans les rencontres ou par courriel entre les membres du CA sont confidentielles.
- **Conflits d'intérêts :** signaler tout conflit d'intérêt apparent ou réel aux autres membres. Lorsqu'un conflit d'intérêt est présent, se retirer de la discussion et ne pas voter sur la résolution.

### Compétences requises

- **Leadership :** Utiliser ses compétences interculturelles pour guider et inspirer un groupe diversifié.
- **Gestion :** Appliquer des méthodes de gestion adaptées aux réalités culturelles et sociales spécifiques.
- **Communication :** Communiquer efficacement en tenant compte des différences culturelles et linguistiques.

### Implication attendue

- **Temps :** Planifier son emploi du temps en tenant compte des éventuelles obligations culturelles ou familiales.
- **Engagement :** Contribuer activement tout en équilibrant ses responsabilités personnelles et professionnelles.



# 3 Se préparer à candidater

### Auto-évaluation

Réfléchir à la manière dont ses expériences et perspectives culturelles enrichiront le CA. Identifier ses forces et ses faiblesses pour mieux se préparer.

### Formation et information

Rechercher des formations qui abordent la gouvernance inclusive et l'intégration des perspectives culturelles. Participer à des ateliers sur la prise de parole en public et la gestion des conflits.

### Mentorat et réseautage

Trouver des mentors qui comprennent ses défis culturels ou linguistiques.



# 4 Stratégies pour une candidature réussie

Chaque conseil d'administration a ses propres pratiques et exigences. Certaines étapes, comme l'entretien ou la présentation devant les membres, ne sont pas systématiques. Ces étapes visent à soutenir les femmes dans la préparation de leur candidature, tout en reconnaissant la diversité des pratiques selon les conseils d'administration.

**Créer un CV adapté**

- Mettre en avant ses expériences qui démontrent son engagement communautaire et ses compétences interculturelles. Si le langage est un obstacle, envisager d'utiliser des services de traduction ou de demander de l'aide pour rédiger son CV.

**Rédiger une lettre de motivation**

- Expliquer pourquoi on souhaite s'impliquer dans un conseil d'administration et en quoi ses expériences et perspectives peuvent contribuer à la mission de l'organisme.
- Mentionner ses valeurs, ses compétences, et sa volonté d'apprendre.

**Préparer l'entretien (si applicable)**

- Certains CA peuvent demander à rencontrer les personnes candidates avant de confirmer leur nomination.
- Se préparer à expliquer comment ses expériences, ses connaissances et son parcours culturel apportent une valeur ajoutée à la gouvernance du conseil.

**Se présenter lors de l'Assemblée générale annuelle (AGA)**

- Lors du vote pour élire les membres du CA, il est généralement demandé à chaque personne candidate de se présenter brièvement (une à deux minutes).
- Mentionner son parcours, ses motivations et les raisons pour lesquelles on souhaite contribuer à l'organisme.
- Pratiquer sa présentation à l'avance pour gagner en confiance et clarté.



# 5 Langue: acquérir des compétences à long terme

**Patience et progression**

- Comprendre que l'acquisition de compétences linguistiques peut prendre du temps. Rester patiente avec soi-même et célébrer ses progrès, même petits.

**Construire une candidature durable**

- **Engagement progressif :** Participer progressivement à des activités communautaires et de leadership pour renforcer ses compétences et son expérience.
- **Apprentissage continu :** Investir du temps dans des cours de langue, des ateliers et des activités de développement personnel.
- **Volontariat :** S'engager dans des projets de bénévolat pour acquérir de l'expérience et démontrer son engagement.

**Exploiter les ressources disponibles**

- **Services d'aide à la langue :** Utiliser des programmes de soutien à l'apprentissage des langues proposés par des organismes communautaires.
- **Groupes de soutien :** Rejoindre des groupes de soutien qui offrent des ressources et un environnement d'apprentissage collaboratif.



# Lexique

Ce lexique a pour but d'aider à se familiariser avec les termes couramment utilisés dans les conseils d'administration d'organismes à but non lucratif.

**Quorum**
Nombre minimal de présences à la rencontre pour que celle-ci ait lieu. Si ce nombre minimal n'est pas atteint, la rencontre ne peut pas commencer. Le quorum désigne aussi le nombre minimal de personnes qui doivent siéger sur le conseil d'administration afin que celui-ci prenne des décisions.

**PV (procès verbal)**
C'est un document écrit qui relate les discussions et les décisions prises lors d'une rencontre. Le procès-verbal, couramment nommé « PV » est en quelque sorte la mémoire des rencontres. Il permet aux membres de revenir sur les discussions si besoin est.

**Résolution**
La résolution est une décision prise par les membres du CA. Dans le PV, il est généralement indiqué si la résolution a été prise à l'unanimité (toutes les personnes étaient d'accord avec la résolution) ; par vote majoritaire (4 voix favorables, deux voix opposées, la résolution est adoptée) et dans certaines situations, un·e membre peut demander à mentionner son désaccord avec la résolution même si cette dernière est votée.

**Huis-clos**
Un huis clos signifie que seul·e·s les membres du CA peuvent délibérer sur un point durant la rencontre. Il exclut donc les personnes qui n'ont pas été élues et qui ne sont pas imputables sur les décisions à prendre. Cette pratique tend à être moins utilisée dans les CA.

**Administrateur·rice·s**
Un·e administrateur·rice est une personne qui a été élue et siège sur un conseil d'administration pour une période déterminée. Son poste peut avoir une fonction précise comme : président·e, vice-président·e, secrétaire, trésorier·ère, etc.

**Mandat**
Période durant laquelle une personne occupe une fonction pour laquelle elle a été élue.

**Assemblée générale (AG)**
Rencontre/rassemblement de l'ensemble des membres avec le conseil d'administration. Il s'agit d'une réunion pour exposer différents points essentiels aux membres.



# Lexique

**Assemblée générale annuelle (AGA)**
Cette rencontre a lieu annuellement. Elle a pour but de présenter aux membres le travail effectué dans la dernière année, de voter les différentes modifications et de renouveler par élection le conseil d'administration.

**Assemblée générale extraordinaire (AGE)**
Rassemblement/réunion de l'ensemble des membres de manière exceptionnelle pour répondre à un besoin urgent (réponse à une crise interne, positionnement face à une décision ou une annonce politique, etc.)

**Conseil d'administration (CA)**
Groupe de personnes qui a été élu par les membres d'une organisation pour la diriger. Un conseil d'administration comprend plusieurs membres. Il a pour mandat de gérer l'organisme en question.

**OSBL/OBNL**
« Organisme sans but lucratif » (OSBL) ou « organisme à but non lucratif » (OBNL) désigne des entités publiques ou privées, dotées de personnalité morale ou non, qui ne visent pas le gain de bénéfices pour des fins personnelles. Les sommes gagnées sont réinvesties dans la mission défendue par l'OSBL/OBNL.

**Lettre patente**
Document officiel précisant les objectifs qui sont poursuivis par l'organisme et détermine différentes informations : lieu du siège social, personnes qui sont à l'origine de l'organisme, dénomination de l'organisme, identité des personnes administratrices, buts de l'organisme et ses pouvoirs, privilèges et droits.

**Statuts et règlements**
Document interne qui encadre le fonctionnement de l'OBNL.

**Plan stratégique**
Document qui oriente les actions d'un organisme sur plusieurs années

# Conclusion

Les conseils d’administration ont besoin de la richesse des expériences, des savoirs et des visions des femmes issues de la diversité ethnoculturelle. Votre participation n’est pas seulement une opportunité personnelle, mais un levier de transformation pour l’ensemble de la communauté.

Chaque voix compte. La vôtre peut contribuer à rendre les décisions plus inclusives, à bâtir des organismes plus représentatifs et à inspirer d’autres femmes à s’engager à leur tour. Même si le parcours peut comporter des défis, sachez que vous n’êtes pas seules : des ressources, des alliées et des mentors existent pour vous soutenir.

Prenez confiance en vos compétences, osez poser votre candidature : votre présence fait une différence.



