



Documentation de base sur l'inclusion sociale et économique

Contenu de la trousse

La *Documentation de base sur l'inclusion sociale et économique* contient des originaux de 10 fiches de référence et de 12 acétates. Ces originaux offrent de courtes descriptions ou contiennent de brèves discussions sur les principaux concepts de base nécessaires pour comprendre ce qu'est l'inclusion sociale et économique.

La fiche de référence no1, «Inclusion et exclusion», contient des notions élémentaires qui peuvent servir d'introduction à tous les autres sujets. Un ou plusieurs acétates accompagnent chacune des autres fiches de référence. La trousse porte sur les sujets énumérés ci-dessous.

Sujet	Acétates
1. Inclusion et exclusion	
2. Exclusion sociale et économique	2.1. Exclusion sociale 2.2. Groupes exclus
3. Coûts de l'exclusion sociale et économique	3. Coûts de l'exclusion sociale
4. Inclusion sociale et économique	4. Inclusion sociale et économique
5. Participation	5. Échelle de participation
6. Participation et développement communautaire	6. Développement communautaire
7. Qu'est-ce qu'une politique et qui l'élabore?	7.1. Qu'est-ce qu'une politique? 7.2. Qui élabore la politique?
8. Investissement dans la sphère sociale	8.1. Investissement dans la sphère sociale 8.2. L'investissement dans la sphère sociale, ça rapporte
9. Mesure du progrès et du bien-être	9. Mesurer le progrès
10. Dix composantes de base d'une politique publique d'inclusion	10. Composantes de base





Utilisation de la trousse

Vous pouvez utiliser les fiches de référence comme documents explicatifs pour vous aider à la préparation des présentations. Vous pouvez copier et utiliser les fiches de référence séparément, en une trousse complète ou selon la combinaison qui répond le mieux à vos besoins.

Suggestions sur l'utilisation des fiches de référence

- Copiez chaque fiche de référence sur du papier de couleurs différentes. Les exposer et les distribuer aux ateliers, aux conférences et aux réunions.
- Lorsque vous rencontrez des membres des assemblées législatives provinciales, du Parlement, des conseillers municipaux ou toutes autres personnes qui devraient, selon vous, savoir ce qu'est l'inclusion, veuillez leur laisser une copie des fiches de référence les plus pertinentes.
- Distribuez des copies des fiches aux bibliothécaires pour leurs fichiers de ressources ainsi qu'aux étudiants pour leurs projets scolaires.

Critères d'une présentation efficace

- **Planifiez à l'avance.** Sachez à qui vous allez parler, la raison pour laquelle vous faites la présentation, le temps et les moyens mis à votre

disposition. Si vous prévoyez distribuer des copies aux participants, informez-vous du nombre de copies nécessaires.

- **Soyez prêt.** Une présentation efficace doit être courte, précise et doit couvrir l'essentiel. Choisissez trois points dont vous voulez absolument parler. Choisissez en deux autres dont vous aimeriez discuter si le temps le permet. Si vous pensez utiliser des acétates, choisissez ceux qui appuient le mieux les points discutés. N'utilisez pas trop d'acétates - un acétate pour chaque deux minutes de présentation est la norme.
- **Exercez-vous.** Sachez le message que vous voulez transmettre et exercez-vous à haute voix. Utilisez les fiches de référence pour vous donner des idées - n'en faites toutefois pas la lecture à haute voix et ne les citez pas directement. Si vous utilisez vos propres mots, votre présentation n'en sera que plus naturelle et intéressante.

Pour vous aider dans votre préparation, nous avons joint à ce document une version détaillée de la fiche de référence «10 composantes de base d'une politique publique d'inclusion». Cette section contient de l'information additionnelle de même que des descriptions plus détaillées des répercussions de chacun des points.



Information détaillée sur les 10 composantes de base d'une politique publique d'inclusion



L'exclusion sociale et économique est un processus par lequel les personnes les plus touchées par une politique publique sont exclues de son processus d'élaboration. Les décideurs n'entendent pas leurs voix et les politiques ne reflètent ni leurs valeurs ni leurs expériences.

Comment les décideurs peuvent-ils créer des politiques qui assurent l'inclusion? Peut-on inclure ceux qui sont souvent privés de voix dans la conception et à la mise en oeuvre des politiques sociales et économiques?

Le travail effectué en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve et Labrador suggère certaines composantes de base pour l'élaboration d'une politique gouvernementale inclusive.

1. Volonté politique

Il doit y avoir, à tous les échelons du système, une volonté politique à assurer l'inclusion sociale et l'élaboration de politiques d'inclusion. Cette volonté doit se refléter dans des énoncés publics qui engagent le gouvernement à travailler à la mise en oeuvre de processus décisionnels inclusifs. Cet engagement est essentiel tant pour les élus que dans la haute direction au sein de la fonction publique. La vision et les compétences dont feront preuve les hauts-fonctionnaires détermineront dans

quelle mesure le gouvernement peut réussir à travailler avec les communautés.

2. Leadership

Pour que les organisations gouvernementales puissent embrasser les changements dans les approches et les attitudes nécessaires à la mise en oeuvre de politiques inclusives, le leadership au niveau politique et au sein des hauts-fonctionnaires est essentiel.

Ces changements comprennent :

- intégrer les objectifs sociaux ou résultats généraux aux différents secteurs politiques;
- réaménager les rouages de l'État pour faire en sorte qu'on tienne compte des citoyens;
- s'assurer le concours des citoyens en tant que participants engagés dans la poursuite des objectifs sociaux.

3. Préparation des organisations

Au fur et à mesure que le processus coopératif d'inclusion évolue, les structures organisationnelles doivent changer. Comme les communautés deviennent plus fortes, en réponse à un processus politique d'inclusion, les gouvernements et les organismes dispensateurs de services devront mettre en place un processus d'élaboration interne parallèle. Les organisations doivent indiquer clairement à la direction et au personnel dans la prestation des services que la participation communautaire est l'une des choses à quoi l'on s'attend.



La collaboration fait appel à l'échange continu de commentaires et à la capacité d'écouter les critiques sans se sentir directement visé. Les gouvernements et les organismes qui dispensent des services doivent s'harmoniser avec les processus et les avantages de la participation et ils doivent être prêts à réagir aux suggestions de la communauté. La préparation des organisations peut nécessiter de la formation dans le but de sensibiliser les fonctionnaires.

Un investissement de temps et d'énergie sera nécessaire pour permettre aux organisations d'acquérir :

- une conception élargie des politiques;
- une coordination entre les différentes sphères décisionnelles et juridictions;
- une entente entre les ministères et les juridictions portant sur les objectifs ou sur les retombées clés;
- une méthode efficace servant à évaluer si les bons objectifs ont été sélectionnés;
- une méthode servant à mesurer si les résultats attendus ont été obtenus;
- des moyens de s'assurer que les programmes et les services sont coordonnés;
- des moyens efficaces pour solliciter la participation des gens.

Une bonne communication est essentielle à quiconque veut s'engager dans la voie de l'inclusion. Préparer l'organisation consiste également à établir de bons systèmes de communication pour que les gens, tant à l'intérieur du système que dans la communauté, soient

au courant du pourquoi et comment le gouvernement et les organisations dispensatrices de services adoptent un processus d'inclusion.

4. Collaboration

Pour assurer le processus d'inclusion, les secteurs privés, publics et les organismes sans but lucratif doivent unir leurs efforts et travailler avec la communauté.

Pour qu'il y ait de la collaboration et une action intersectorielle, les organisations et les agences doivent être en mesure de partager l'information et de collaborer entre unités.

Les postes et les comités qui chevauchent deux unités peuvent encourager l'intégration et la flexibilité.



Les «passeurs» peuvent contribuer à l'adoption de relations de collaboration. Ce sont des personnes qui ont la capacité d'établir des ponts entre les organisations communautaires et les structures gouvernementales. Elles peuvent évoluer facilement d'une culture à l'autre et sont respectées à la fois par les communautés et les décideurs.

La collaboration avec les communautés est essentielle. Le gouvernement peut encourager sans pour autant imposer les partenariats et la collaboration avec celles-ci. Les décideurs



sont bien placés pour percevoir les alliances possibles, mais il revient aux communautés elles-mêmes d'en décider, étant mieux que quiconque au fait de leurs propres réalités et limites.

5. Établir de nouveaux rapports

L'inclusion comprend des efforts concrets pour raffermir les contacts, grâce au respect et la compréhension réciproques. Cela signifie également renforcer les liens entre les communautés et les structures.

L'élaboration d'une politique et d'une décision à laquelle participent toutes les personnes touchées par cette politique ou cette décision signifie:

- Partager les ressources et le pouvoir avec ceux et celles avec qui les décisionnaires n'ont pas l'habitude de travailler, plus particulièrement les personnes directement touchées par les politiques sociales.
- Offrir un accès uniforme à l'information et assurer l'égalité des chances.
- Trouver des moyens de surmonter les barrières de nature sociale ou géographique.
- Créer des liens avec les chercheurs universitaires, les décisionnaires, les animateurs communautaires non reconnus, les spécialistes et avec ceux et celles qui n'ont habituellement pas voix au chapitre.
- Établir un lien entre l'expérience des communautés et l'élaboration des politiques.
- Faire la preuve que les communautés ont eu voix au chapitre et ont influencé le processus.

6. La mise en valeur du potentiel d'une communauté

Investir dans les communautés pour en accroître le potentiel suppose une approche et une démarche qui se veulent positives. Plutôt que de commencer par analyser le «problème», on procédera par un inventaire des atouts et des possibilités. Une fois cette étape terminée, les décideurs peuvent élaborer des stratégies et des investissements en fonction des forces de la communauté.

Aider les communautés à accroître leur potentiel, c'est:

- offrir de la formation;
- voir quels frais sont couverts et rémunérer le travail effectué dans la communauté;
- offrir du soutien et des ressources plutôt que des services;
- encourager l'autonomie;
- pouvoir accorder le temps nécessaire pour que les communautés puissent régler leurs différends alors qu'elles remettent en question les valeurs, les croyances et les modèles d'action;
- reconnaître la valeur de l'animation : un élément clé des processus fructueux est la présence d'un animateur chevronné. Cette personne sert de catalyseur, soutient l'organisation communautaire, aide à contourner les obstacles et à atténuer les tensions et contribue à cerner les compétences et les ressources dont la communauté a besoin.

Accroître le potentiel d'une communauté suppose un investissement dans la capacité de la



communauté à trouver des solutions et à mettre en oeuvre des initiatives. Cela suppose également un investissement dans la formation de dirigeants, dans la création de partenariats et dans la mise en place de processus collectifs de résolution de problèmes. Selon ce modèle, c'est la communauté qui est aux commandes, permettant à ses membres de prendre conscience de ses forces et de ses possibilités.

7. Respect pour la communauté

Plus les capacités d'une communauté se développent et se renforcent, plus les rapports avec les gouvernements se transforment pour devenir stimulants pour les deux parties.

Les communautés étaient traditionnellement considérées comme des récipiendaires de services et de programmes. On s'attendait à ce qu'elles soient dépendantes, qu'elles fassent preuve de patience et soient accommodantes. Les communautés prêtes à investir dans l'avenir affichent des attributs contraires. Elles sont impatientes et engagées. Elles participent à la planification stratégique et préfèrent agir plutôt qu'attendre. Elles sont prêtes à prendre des risques. Les communautés fortes prennent des initiatives et n'attendent pas qu'on leur montre la voie à suivre.

Au fond, le développement communautaire et la mise en valeur de son potentiel se préoccupent de transformer à la fois les mentalités et la politique sociale. Quoique ce type de changement ne soit facile pour aucune des parties, les gouvernements doivent reconnaître et respecter la capacité des communautés à

réussir cette transformation.

8. S'engager à l'élaboration de politiques saines

Les préoccupations pour la santé, l'équité et le désir de résultats guident l'élaboration de politiques saines. Elles sont basées sur des preuves. L'élaboration de politiques saines insiste sur la prévention plutôt que sur le traitement. Les programmes et les services de politique sociale sont fondés sur l'approche axée sur la santé de la population qui reconnaît les divers déterminants de la santé.

Il ne s'agit pas seulement ici de «politique de santé». Les politiques saines touchent à plus d'une sphère: la justice, l'éducation, l'impôt sur le revenu, l'assurance-emploi et l'aide sociale. Elles ne concernent pas uniquement les politiques gouvernementales, mais doivent porter sur les actions menées par les organisations des secteurs privés et sans but lucratif.

9. Investir dans les communautés et dans les personnes

Pour réaliser des projets, les communautés ont besoin d'argent. Toutefois, l'investissement social ne se limite pas à l'aspect financier. Il s'agit d'investir confiance, temps, attention, respect, et de concevoir les politiques nécessaires pour faire en sorte que les citoyens et les communautés réalisent leur plein potentiel. Cela comprend:

- Des sources de financement souples pour les organisations communautaires: Cela comprend une contribution aux subventions de



base de même qu'aux frais d'exploitation.

- Investir dans les personnes : Se soucier des besoins de tous les membres de la communauté, sans égard à leur capacité de s'intégrer pleinement à la main-d'oeuvre, aidera la communauté tout entière à atteindre son potentiel.
- Investir dans les leaders et dans la formation: Les organisations qui réussissent sont dirigées par des chefs de file exceptionnels. Les dirigeants communautaires doivent pouvoir se prévaloir de formation en matière de direction, d'outils de développement communautaire, de planification stratégique, de résolution des conflits et bien d'autres habiletés encore.
- Investir dans la planification stratégique : La

capacité de réfléchir, d'analyser et de planifier de manière stratégique est l'une des clés de la réussite. Une fois leurs affaires en ordre, c'est-à-dire une fois qu'elles ont établi une mission claire et un plan d'action, les organisations sont mieux en mesure de s'asseoir avec leurs partenaires des secteurs privés, publics et communautaires pour qu'ensemble, ils puissent conjuguer leurs efforts.

10. Évaluer les résultats et les progrès

Les méthodes pour mesurer l'efficacité des politiques et des programmes d'inclusion sociale doivent être aussi novatrices que les politiques elle-mêmes. Au lieu de nous contenter de parler d'imputabilité, nous voulons évaluer les résultats et les progrès réels, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, de même que les résultats et les progrès à long terme.



L'information pour la conception de cette trousse a été tirée des sources suivantes:

- L'investissement dans la sphère sociale: le temps est venu d'investir dans le bien-être des enfants, des familles et des communautés du Nouveau-Brunswick. Document de discussion no 4, novembre 1999. Préparé par Mary Simpson et le Groupe de référence sur l'intégration sociale et économique du Nouveau-Brunswick pour le Centre d'excellence pour la santé des femmes – région des Maritimes.
 - La santé et la politique sociale c'est l'affaire de tout le monde: La collaboration et l'inclusion sociale en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard. Document de discussion no 5, janvier 2000. Préparé par Ruth Schneider et le Groupe de référence sur l'intégration sociale et économique de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard pour le Centre d'excellence pour la santé des femmes – région des Maritimes.
 - L'inclusion sociale: sur la voie du développement social à Terre-Neuve et au Labrador. Document de discussion no 6, janvier 2000. Préparé par Susan Williams et le Groupe de référence sur l'intégration sociale et économique de Terre-Neuve et du Labrador pour le Centre d'excellence pour la santé des femmes – région des Maritimes.
 - L'inclusion sociale et économique: Est-ce que nos stratégies nous la feront atteindre? Centre d'excellence pour la santé des femmes – région des Maritimes.
 - L'investissement dans la sphère sociale au Nouveau-Brunswick: Études de cas, Région de l'Atlantique. Publication du Groupe de référence sur l'intégration sociale et économique du Nouveau-Brunswick, juillet 2000.
- On peut se procurer ces publications auprès du Centre d'excellence pour la santé des femmes – région des Maritimes en visitant le site www.medicine.dal.ca/mcewh
- Capacity Building: Linking Community Experience to Public Policy. (ébauche) préparé pour la Direction générale de la promotion et des programmes de santé, Santé Canada, bureau de l'Atlantique, septembre 1999.





Remerciements

Le projet d'inclusion sociale et économique est financé par la Direction générale de la santé de la population et de la santé publique, bureau de l'Atlantique, Santé Canada.

Cette publication représente les opinions et les points de vue des auteurs et ne reflète pas nécessairement les politiques officielles du Centre d'excellence pour la santé des femmes – région des Maritimes.

© Centre d'excellence pour la santé des femmes – région de l'Atlantique, 2000

Toute personne désirant reproduire le présent document peut le faire en mentionnant la source : le Centre d'excellence pour la santé des femmes – région de l'Atlantique.

Rédactrice: Janis Wood Catano,
Easy-to-Read Writing

Illustratrice: Elizabeth Owen, Elizabeth
Owen Illustration

Concepteur: Mark Mullane, Got To Get Got
Productions

Coordonnatrices: Mary Simpson et
Linda Snyder

Conception du logo: L'illustration circulaire que nous avons choisie pour symbole du Projet d'inclusion sociale et économique renferme plusieurs aspects clés de l'inclusion : le cercle représente le concept de l'inclusion, les figures entrelacées à l'intérieur du cercle illustrent l'interdépendance des divers éléments d'une communauté et l'étoile centrale symbolise les résultats «stellaires» d'un processus inclusif.

Nous désirons remercier Cari Buziak de Aon Celtic Art, Calgary, pour nous avoir permis d'utiliser son illustration comme symbole pour le Projet d'inclusion social et économique.

Nous voudrions mentionner et remercier les contributions apportées par les Groupes de référence provinciaux, le personnel de Santé Canada et par le CESFM. Ils nous ont offert leur soutien, leurs conseils et leurs suggestions tout au long de la conception de cette trousse.

