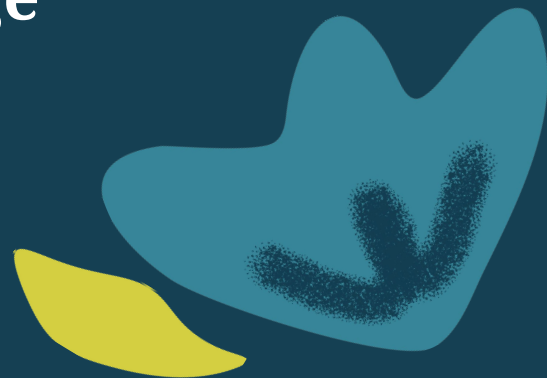




Systeme de codification de l'investissement à optique d'équité sociale (IOES)

Module d'apprentissage

2026



Remerciements

Ce module d'apprentissage a été créé par Kore Global avec le soutien de Realize Capital Partners dans le cadre de sa programmation de renforcement du marché.



Financé par le
gouvernement du Canada par le
biais du Fonds de finance sociale



Contenu



- Introduction au module d'apprentissage
- Pourquoi : Équité sociale et égalité des genres dans la finance
- Quoi : Le système de codification de l'investissement à optique d'équité sociale (IOES)
 - Fondements et cadre
 - Critères IOES des IFS
 - Alignement du portefeuille
 - Leadership
 - Culture et pratiques organisationnelles
 - Cycle d'investissement
 - Critères IOES des OVS
 - Alignement de la mission
 - Leadership
 - Culture et pratiques organisationnelles
- Comment : Mise en œuvre, données et soutien
- Récapitulatif de l'apprentissage
 - IFS
 - OVS



Introduction au module d'apprentissage



But et objectifs

But : Fournir aux intermédiaires de finance sociale (IFS) et aux organismes à vocation sociale (OVS) les connaissances pratiques nécessaires pour appliquer le Système de codification de l'investissement à optique d'équité sociale (IOES) comme outil d'analyse approfondie, de documentation plus claire et d'un impact plus fort en matière d'équité sociale—au-delà de la simple conformité.

Objectifs

Reconnaître comment le Système de codification IOES s'intègre dans la diligence raisonnable, l'évaluation et la déclaration, et comment il complète les orientations techniques existantes.

Établir une compréhension commune des concepts clés, notamment l'intentionnalité, les preuves, la flexibilité et le jugement, afin de soutenir une interprétation plus cohérente et adaptée au contexte dans tout l'écosystème.

S'exercer à évaluer l'intention et le contexte à l'aide d'exemples concrets, en dépassant une lecture purement basée sur une liste de contrôle des critères techniques.

À qui s'adresse ce module ? Ce module est conçu pour tous les acteurs de l'écosystème du fonds de finance sociale (FFS) et du marché plus large de l'impact social.

Intermédiaires de finance sociale (IFS)

Gestionnaires de fonds, coopératives de crédit et fonds de prêt communautaire chargés de déployer le capital du FFS.

Organismes à vocation sociale (OVS)

Organisations dédiées à un objectif social ou environnemental clairement défini. Les OVS peuvent être une organisation caritative enregistrée, une organisation sans but lucratif, une coopérative sans but lucratif, une coopérative à but lucratif, une société hybride ou une entreprise à but lucratif.

Secondaire : l'écosystème plus large

Bien que développée pour le fonds de finance sociale (FFS), cette taxonomie constitue un bien public. D'autres investisseurs, fondations et entreprises sociales sont encouragés à adopter ces critères afin de s'aligner sur les normes nationales en matière d'équité sociale et d'égalité des genres.



Équité sociale et égalité des genres dans les finances

Pourquoi l'équité sociale et l'égalité des genres sont essentielles dans la finance



Les systèmes financiers et économiques actuels sont historiquement biaisés, ce qui conduit à la marginalisation et à l'exclusion des groupes méritant l'équité.

Le déficit de capital : Les entrepreneurs issus de ces groupes font face à des obstacles mesurables et plus élevés pour accéder au capital par rapport à leurs pairs.

Le prisme de l'intersectionnalité



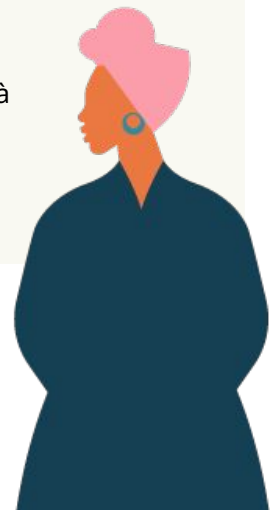
Concept : Reconnaître que les obstacles s'accumulent en fonction de l'identité. Une femme noire vivant avec un handicap dans une zone rurale fait face à des obstacles différents de ceux d'une femme blanche vivant avec un handicap dans une zone urbaine.

Pourquoi cela importe : Une stratégie d'investissement « unique pour tous » peut négliger ou mal desservir ces segments à fort potentiel mais souvent ignorés.

La finance sociale est reconnue comme un outil important pour remédier aux iniquités présentes dans l'écosystème financier traditionnel.

Ressources supplémentaires :

- [Patricia Hill Collins: Oppressions croisées](#)
- [ONU Femmes: Guide et trousse de ressources sur l'intersectionnalité](#)
- [IGLYO: Outil pédagogique sur l'intersectionnalité](#)
- [Équité au centre: Construire une culture de l'équité raciale](#)



Le contexte canadien



Faire progresser la réconciliation économique : Le secteur financier canadien a une responsabilité cruciale de faire progresser la réconciliation avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits notamment en adoptant l'Appel à l'action no 92 de la Commission de vérité et de réconciliation pour garantir l'inclusion économique des Autochtones.

Alignement sur les normes nationales : L'adoption de pratiques d'équité sociale aligne les organisations sur les repères canadiens tels que le Défi 50-30 du gouvernement du Canada, qui fixe des objectifs clairs pour la parité entre les sexes (50 %) et une représentation significative (30 %) des groupes méritant l'équité dans les postes de direction.

Servir les démographies diversifiées du Canada : Un regard axé sur l'équité sociale est essentiel pour servir efficacement les populations spécifiques méritant l'équité au Canada, notamment les communautés minoritaires de langue officielle, les nouveaux arrivants et les réfugiés, qui font face à des obstacles uniques pour accéder au capital sur le marché canadien.

Cas d'affaire pour l'investissement dans l'équité sociale et l'égalité des genres



L'équité sociale ne doit pas être comprise uniquement comme un établissement de rapports ou de conformité ; c'est un outil d'atténuation des risques, de rétention des talents et d'expansion du marché.

Le cas d'affaire : pourquoi investir dans l'équité sociale et l'équité entre les genres dès maintenant ? Traduire les valeurs en valeur



Levée de fonds et positionnement sur le marché

Débloquer de nouveaux capitaux : La mise en œuvre de pratiques d'équité signale la crédibilité aux partenaires financiers et aux investisseurs alignés sur la mission, ouvrant ainsi de nouvelles voies de levée de fonds.

Différencier votre stratégie : Dans un marché saturé, une gouvernance robuste de l'équité sociale permet à votre organisation de se distinguer de ses concurrents.



Talent et culture

Attirer les meilleurs talents : Des politiques RH équitables (telles que la transparence salariale et le travail flexible) attirent des candidats diversifiés et performants.

Réduire les coûts de rotation : Des lieux de travail plus sûrs et plus inclusifs favorisent des taux de rétention plus élevés, économisant le temps et les dépenses liés au remplacement des employés.

Améliorer la performance : Les équipes diverses sont associées à une collaboration interne plus forte et à une amélioration de la production globale de l'organisation.

Cas d'affaire pour l'investissement dans l'équité sociale et l'égalité des genres



L'équité sociale ne doit pas être comprise uniquement comme un établissement de rapports ou de conformité ; c'est un outil d'atténuation des risques, de rétention des talents et d'expansion du marché.

Le cas d'affaire : pourquoi investir dans l'équité sociale et l'équité genre dès maintenant ? Traduire les valeurs en valeur



Innovation et résilience

Stimuler l'innovation: Appliquer une lentille d'équité à l'analyse conduit à une conception de produits et de stratégies améliorée qui répond à un éventail plus large de besoins.

Assurer la résilience du marché: Les produits et stratégies conçus pour des bases de clients diversifiés sont plus adaptables et réactifs aux demandes changeantes du marché.



Risques et prise de décision

Éliminer le pensée de groupe: Des comités d'investissement et des équipes de direction diversifiés apportent des perspectives variées, prévenant l'effet de chambre d'écho souvent observé dans les groupes homogènes.

Révéler les points faibles: Des processus de diligence raisonnable inclusifs mettent en lumière les risques et opportunités qui pourraient autrement être négligés lors de l'analyse d'investissement.

Renforcer la qualité des décisions: L'intégration de multiples points de vue conduit à une identification plus robuste des risques et à des décisions plus intelligentes, étayées par des données.



Le fonds de finance social

Objectifs et engagements du fonds de finance social (FFS)

Le FFS est une initiative à long terme d'un montant de 755 millions de dollars conçue selon une optique d'équité sociale afin d'accélérer la croissance du marché du financement social au Canada. Ses objectifs principaux sont les suivants:

Éliminer les biais systémiques : S'attaquer aux biais historiques présents dans les systèmes financiers qui ont conduit à la marginalisation des groupes méritant l'équité.

Supprimer les obstacles : Encourager les décisions d'investissement qui démantèlent activement les obstacles à l'accès au capital.

Atteindre les communautés méritant l'équité : Garantir que les investissements soutiennent des populations diversifiées, souvent mal desservies par la finance traditionnelle.

Améliorer les pratiques équitables : Favoriser l'adoption généralisée de pratiques plus inclusives et équitables dans l'ensemble de l'écosystème du financement social.

Cibles d'investissement : Pour atteindre ces objectifs, le FFS s'est engagé à allouer un minimum de **35 % du capital** à des investissements selon une optique d'équité sociale (IOES), ce qui inclut un objectif minimum de **15 % du capital** pour les investissements selon une optique de genre (IOG), tels que définis par le système de codification IOES, qui sera expliqué dans la suite de ce module.



Systeme de codification de l'investissement à optique d'équité sociale (IOES)



Fondements et cadre

Le Système de codification IOES : Qu'est-ce que c'est ?



L'outil est un cadre évolutif. Il vise à soutenir une évaluation crédible et adaptée au contexte plutôt qu'un simple exercice de notation mécanique.

Ce qu'il est : Le Système de codification IOES est une taxonomie pilote développée par le gouvernement du Canada. Il crée un langage commun pour suivre les progrès du FFS vers ses objectifs de 35 % en équité sociale (IOES) et de 15 % en genre (IOG).

L'état d'esprit « pilote » : Il ne s'agit pas d'un livre de règles statique et rigide. C'est un outil conçu pour évoluer aux côtés de l'écosystème de la finance sociale tout au long du cycle de vie de 16 ans du FFS.

Un langage commun : Il établit un langage partagé entre les grossistes, les IFS et les OVS pour catégoriser les investissements selon des critères et des seuils établis.



Définitions clés

Investissement avec une optique d'équité sociale (IOES)

Un investissement qui vise intentionnellement à améliorer le statut et le bien-être des groupes méritant l'équité en tenant compte de manière significative des avantages et des opportunités pour ces derniers.

Investissement avec une optique de genre (IOG)

Un investissement qui vise intentionnellement à améliorer le statut et le bien-être des femmes et/ou des personnes diversifiées sur le plan du genre.

***Le IOG est un
sous-ensemble du IOES***

La superposition:

Le IOES est la catégorie englobante. Le IOG est une catégorie spécifique au sein de celle-ci ; tous les IOG sont considérés comme des IOES, mais tous les IOES ne sont pas des IOG.

Pourquoi cela compte:

Si le IFS/OVS investit dans un fonds ciblant explicitement les entrepreneures, ce capital peut être reconnu à la fois pour l'objectif de 15 % en matière de IOG et pour l'objectif de 35 % en matière de IOES.

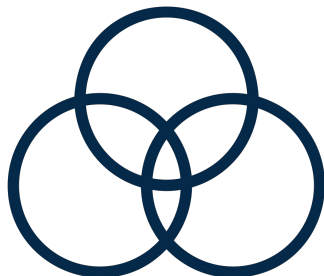


Définitions clés

Le mandat de l'intersectionnalité

La réalité: Les gens ne vivent pas dans des catégories uniques. Les identités croisées créent des disparités supplémentaires (par exemple, une femme entrepreneur queer noire fait face à des obstacles distincts pour accéder au capital par rapport à une femme entrepreneur noire hétérosexuelle).

Exigence opérationnelle: La stratégie d'investissement du IFS/OVS ne peut pas traiter les « groupes défavorisés en matière d'équité » comme un monolithe. Ils doivent identifier et cibler les obstacles spécifiques et chevauchants auxquels leurs investis sont confrontés afin d'allouer le capital efficacement.



Qui sont les groupes défavorisés en matière d'équité ?

Le FFS reconnaît les groupes qui ont été historiquement marginalisés et qui font face à des obstacles importants en raison d'identités croisées. Ceux-ci incluent, sans s'y limiter :

- Les femmes et les personnes de genre divers.
- Les Premières Nations, les Métis et les Inuits.
- Les personnes noires et racialisées.
- Les communautés 2SLGBTQIA+.
- Les communautés de langue officielle en situation minoritaire.
- Les personnes vivant avec un handicap (y compris les handicaps invisibles et épisodiques).
- Les immigrants de première génération, les réfugiés et les nouveaux arrivants.

Le système de condification IOES : Principes d'équité sociale



Le système IOES repose sur quatre principes fondamentaux. Pour être conforme au FFS, l'approche d'investissement doit démontrer comment ces concepts sont mis en œuvre concrètement.



Contextualisation

Principe : Rejeter l'approche « unique pour tous ». Une stratégie qui fonctionne pour les jeunes entreprises technologiques urbaines échouera probablement pour les coopératives autochtones rurales.

→ **Mise en pratique du principe :** examinez vos conditions générales. Vos échéanciers de remboursement, vos exigences en matière de garanties ou vos délais tiennent-ils compte de la réalité géographique ou socioéconomique spécifique de la communauté que vous desservez ? Sinon, personnalisez-les.



Inclusion

Principe : Il ne suffit pas d'inviter les gens à la table ; ils doivent aider à définir le menu. Les processus d'investissement doivent s'appuyer sur l'expérience vécue des représentants et une participation significative.

→ **Mise en pratique du principe :** Examinez votre instance décisionnelle (comité d'investissement, conseil d'administration, direction). Qui manque à l'appel ? Si votre gestion ne reflète pas la diversité des communautés que vous servez, vous souffrez d'un « déficit d'inclusion » qui nécessite une stratégie de recrutement.



Accessibilité

Principe : Traditionnellement, ce sont les investisseurs qui décident qui est « digne » de recevoir des capitaux. L'accessibilité implique de démanteler activement les obstacles qui empêchent les gens d'y accéder, qu'ils soient physiques, numériques ou systémiques.

→ **Mise en pratique du principe :** Passez en revue votre processus d'admission. Est-ce trop technique ? Pour IFS, offrez-vous des séances régulières pour expliquer les critères aux personnes dans lesquelles vous investissez ? Vos outils numériques sont-ils accessibles aux lecteurs d'écran ? Simplifiez le processus.



Responsabilité

Principe : Les IFS/OVS sont responsables envers les communautés qu'elles servent, et non seulement envers leurs commanditaires. Cela exige de la transparence et une volonté de partager le pouvoir.

→ **Mise en pratique du principe :** Établissez un système de rétroaction d'information. Avez-vous un mécanisme permettant aux bénéficiaires d'investissements (et aux candidats refusés) de faire part de leurs observations sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas ? Si ce n'est pas le cas, créez-en un.

Le système de codification IOES : comment ça marche



IFSs/OVS sont classées en trois niveaux en fonction de leur évaluation par rapport à des critères spécifiques :

Niveau	Statut	Définition	Action requise
Niveau 0	Non admissible	L'équité sociale a été évaluée, mais les seuils minimaux n'ont pas été atteints.	Éligible au financement, mais nécessite un renforcement des capacités.
Niveau 1	Admissible	« Bonnes pratiques ». Fait preuve d'efforts pour intégrer l'équité sociale.	Maintenir les bonnes pratiques et viser le niveau 2.
Niveau 2	Admissible	« Dépasse les attentes. » Une solide intégration des pratiques dans les processus et les résultats.	Affirmez votre leadership ; encadrez les autres.

« Si mon IFS/OVS n'est pas actuellement évalué comme IOES/IOG, ma demande de financement sera-t-elle rejetée ? »

Non. Bien que le FFS se soit engagé à respecter des objectifs de portefeuille précis (35 % IOES / 15 % IOG), les investissements qui ne correspondent pas suffisamment aux critères (niveau 0) peuvent néanmoins être admissibles à un financement du FFS. Vous ne subirez aucune pénalité, comme un remboursement partiel des fonds ou une atteinte à votre relation avec le bailleur de fonds, si vous ne répondez pas aux critères.

L'opportunité : Un score de « niveau 0 » marque souvent le début d'un partenariat. Il indique dans quel domaine un investisseur peut fournir un soutien non financier pour aider une entreprise financée à atteindre le niveau 1 au fil du temps.



Quand le cadre IOES est-il appliqué ?

Le système de codification IOES pilote est conçu pour être utilisé tout au long du cycle de vie de l'investissement, et non pas seulement comme contrôle de conformité ponctuel. Il remplit différentes fonctions selon qu'il s'agisse de lever des capitaux, de les déployer ou de rendre compte de leur impact.

Pour
IFS

En tant que gestionnaires de fonds et investisseurs, vous interagissez avec ce cadre à deux niveaux distincts.

En tant qu'entreprise bénéficiaire (lors d'une levée de fonds) :

Lors de l'audit préalable : Les IFS effectueront l'évaluation IOES dans le cadre de leur demande auprès de grossiste FFS. Cette évaluation établira leur niveau de référence (niveau 0, 1 ou 2). Pour certaines, elle pourra être intégrée à leurs outils de collecte de données existants.

Rapports post-investissement : Les IFS participeront à une réévaluation tous les 4 ans à un rythme de collecte fixe (2025, 2029, 2033, 2037, 2041) OU lors de la sortie de l'investissement (selon la première éventualité).

Mises à jour et réévaluation volontaires : Les IFS peuvent fournir des mises à jour à tout moment (par exemple, lors de la publication de leur rapport annuel) si elles ont mis en œuvre de nouvelles politiques ou amélioré la diversité de leur équipe dirigeante. Elles peuvent également demander une réévaluation volontaire, ce qui pourrait leur permettre d'obtenir un soutien ou des capitaux supplémentaires.

En tant qu'investisseur (lors du déploiement de capitaux) :

Sélection et vérification préalable : Les IFS doivent évaluer les OVS potentiels par rapport aux critères IOES/IOG lors de leur processus de vérification préalable. Cela permet d'identifier les risques et les possibilités de renforcement des capacités avant la finalisation de l'opération.

Suivi du portefeuille : Les IFS sont responsables de la mise à jour de l'évaluation de chaque OVS tous les quatre ans ou lors de la sortie.



Quand le cadre IOES est-il appliqué ?

Le système de codification IOES pilote est conçu pour être utilisé tout au long du cycle de vie de l'investissement, et non pas seulement comme contrôle de conformité ponctuel. Il remplit différentes fonctions selon qu'il s'agisse de lever des capitaux, de les déployer ou de rendre compte de leur impact.

Pour OVS *En tant qu'organisations ayant un impact significatif, ce cadre vous aide à communiquer votre valeur aux investisseurs.*

Lors de la levée de fonds pré-investissement : les OVS répondent généralement aux questions IOES/IOG dans le cadre du processus de vérification préalable de leurs investisseurs potentiels. Cette évaluation permet à l'investisseur de comprendre l'alignement de l'OVS avec sa mission, la diversité de sa direction et ses pratiques internes.

Rapports post-investissement : les OVS participent à une réévaluation tous les 4 ans à une échéance fixe (par exemple, 2025, 2029, 2033, 2037, 2041) OU lors de la sortie du portefeuille (selon la première éventualité).

Mises à jour et réévaluation volontaires : les OVS peuvent fournir des mises à jour à tout moment (par exemple, lors de la publication du rapport annuel) si elles ont mis en œuvre de nouvelles politiques ou amélioré la diversité de leur direction. Elles peuvent également demander une réévaluation volontaire, ce qui pourrait leur permettre d'obtenir un soutien ou des capitaux supplémentaires.



Résumé du cadre IOES

En résumé, le cadre IOES est conçu pour faire plus que simplement rapporter des chiffres, *c'est un moteur de diagnostic pour révéler la valeur.*

Outil diagnostique

Ce cadre va au-delà de la simple conformité (« cocher la case ») pour identifier activement les lacunes opérationnelles et de gouvernance spécifiques lors des vérifications préalables.

Passerelle vers le renforcement des capacités

L'identification de ces lacunes déclenche le partage de ressources ciblées (telles que celles de Kore Global) afin d'aider les organisations à renforcer leurs pratiques en matière d'équité sociale.

Changement à l'échelle du système

L'objectif ultime va au-delà du FFS et vise à impulser un changement plus large de l'écosystème en établissant un langage et une norme communs qui orientent l'allocation des capitaux vers une plus grande inclusivité et transparence.



Soutien et ressources IOES

Une fois les besoins cernés, profitez de ces outils pour stimuler la croissance :

Guides techniques

Des manuels de règles détaillés contenant des définitions, des seuils et des critères de conformité.

- [Guide technique IFS](#) : À l'intention des gestionnaires de fonds évaluant leur portefeuille et leur leadership.
- [Guide technique OVS](#) : À l'intention des organismes évaluant leurs produits, leurs services et leur mission.

Webinaires et ressources

Des ressources supplémentaires telles que des webinaires, des FAQ et des études de cas seront disponibles sur [le site Web de Kore Global](#).



Intermédiaires de finance sociale Critères IOES

Les critères IOES pour les IFS
















IOES



IOG



Les deux

Thème	Critère		
 Alignement de portefeuille	 1 La thèse d'investissement et/ou les produits financiers de l'intermédiaire de finance sociale sont conçus pour cibler les initiatives visant à promouvoir l'équité sociale et le bien-être des groupes méritant l'équité.	 2	La thèse d'investissement et/ou les produits financiers de l'intermédiaire de finance sociale sont conçus pour cibler les initiatives visant à promouvoir l'égalité des genres et le bien-être des femmes et des personnes de diverses identités de genre.
 Leadership	 3 Le leadership de l'intermédiaire de finance sociale est représentatif des groupes méritant l'équité.	 4 Le leadership de l'intermédiaire de finance sociale est représentatif des femmes et/ou des personnes de diverses identités de genre.	 5 La mobilisation communautaire et l'établissement de relations sont valorisés et inclus dans les mécanismes de leadership et/ou décisionnels de l'intermédiaire de finance sociale.
 Culture et pratiques organisationnelles	 6 L'intermédiaire de finance sociale intègre activement des pratiques d'équité sociale dans sa culture organisationnelle.		
 Cycle d'investissement	 7 La prospection et la diligence raisonnable sont guidées par des pratiques transparentes et inclusives tout en reconnaissant la dynamique du pouvoir dans le flux de capitaux de la finance sociale.	 8 L'intermédiaire de finance sociale fait preuve de responsabilité à l'égard des collectivités et met en place un processus de retour d'information réciproque avec les organismes à vocation sociale retenus et non retenus.	 9 L'intermédiaire de finance sociale fait preuve de progrès dans son soutien aux efforts de renforcement des capacités et d'échange de connaissances en matière d'équité sociale et/ou d'égalité des genres dans le domaine de la finance sociale.



Présentation des thèmes IFS IOES

Le système IOES évalue les IFS selon deux dimensions :

1

Résultats : Ce dans quoi l'IFS investit

Les capitaux d'IFS vont-ils vraiment aux groupes qui méritent d'être financés par des actions ?



Thème 1) Alignement de portefeuille

La thèse d'investissement d'IFS mentionne-t-elle explicitement les groupes qu'elle sert, ou l'impact d'IFS est-il accidentel ?

Pour atteindre le niveau 1

Doit répondre aux critères suivants : Alignement du portefeuille (1 critère) + Leadership (1 critère) + Culture (obligatoire) + Cycle d'investissement (2 critères)

2

Processus : Comment fonctionne l'IFS

Les opérations internes d'IFS reflètent-elles l'équité qu'ils veulent voir dans le monde ?



Thème 3) Culture et pratiques organisationnelles

L'IFS joint-elle le geste à la parole ? Ses politiques RH internes sont-elles sécuritaires, équitables et inclusives ?

Pour atteindre le niveau 2

Doit satisfaire à des seuils plus élevés, notamment en matière de leadership (2 critères ou plus) et de cycle d'investissement (les 3 critères).



Thème 4) Cycle d'investissement

Comment l'IFS repère-t-elle et accompagne-t-elle les fondateurs ? Son processus de vérification préalable est-il transparent ou s'agit-il d'une « boîte noire » accessible uniquement aux initiés ?



Flexibilité intégrée

Le système est conçu pour être adaptable et inclusif, minimisant ainsi les charges administratives. Il tient compte du fait que les fonds émergents et les petites organisations fonctionnent différemment des grandes institutions.

Engagements assortis d'échéances ; pratiques formelles et informelles

L'évaluation tient compte des pratiques informelles (par exemple, les comportements non écrits mais actifs) parallèlement aux politiques formelles (par exemple, les documents écrits assortis d'un suivi). Cela permet aux petites organisations d'être reconnues pour leurs actions concrètes, et non seulement pour leurs documents administratifs.

Engagements assortis de délais

Si un fond émergent ne répond pas à certains critères aujourd'hui, il peut s'engager, dans un délai précis, à les respecter ultérieurement. Pour les fonds émergents, les échéances prévues doivent être discutées avec le grossiste et adaptées à leur taille et à leur contexte. Cela favorise une meilleure harmonisation, reconnaissant ainsi les intentions et les efforts des fonds et organisations émergents.

Exemple concret : Comblers le « déficit de leadership »



1

Le scénario

Un IFS émergent est dirigé par deux associés. Aucun des deux ne se considère comme membre d'un groupe méritant l'équité.

Observation : Ils obtiennent actuellement un score de 0/1 au critère 3 (Leadership), qui exige une représentation de 50%.

2

Une piste d'amélioration possible (engagement assorti d'un délai précis)

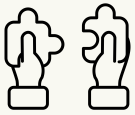
Action : L'IFS soumet un plan formel visant à établir un comité d'investissement (CI) dans un délai de 24 mois.

Détails : Le plan prévoit explicitement le recrutement de membres du Comité d'investissement ayant une expérience vécue pertinente pour les communautés qu'ils servent, conformément aux objectifs du Défi 50-30.

3

Exemple de résultat d'évaluation

Étant donné que l'IFS a clairement manifesté son intention de définir un horaire précis, le grossiste FFS peut considérer que le critère est suffisamment rempli pour la période d'évaluation actuelle. Il peut être évalué comme étant aligné sur le niveau 1 pour cette dimension.






Alignement du portefeuille : critères IFS 1 et 2



Il s'agit du critère d'impact fondamental — un IFS ne peut être qualifié de IOES/IOG sans cela.

La règle : La stratégie d'investissement ou les produits financiers de l'IFS doivent démontrer une conception intentionnelle visant à cibler des initiatives favorisant l'équité sociale ou l'égalité des genres.

La distinction : Les impacts positifs ne doivent pas être accessoires ni de simples effets secondaires. L'IFS doit prouver son intention de les générer avant que le grossiste n'investisse les capitaux.

Légende :  **IOES**  **IOG**  **Les deux**

Thème

Critère

 **Alignement de portefeuille**

1

La thèse d'investissement et/ou les produits financiers de l'intermédiaire de finance sociale sont conçus pour cibler les initiatives visant à promouvoir l'équité sociale et le bien-être des groupes méritant l'équité.

2

La thèse d'investissement et/ou les produits financiers de l'intermédiaire de finance sociale sont conçus pour cibler les initiatives visant à promouvoir l'égalité des genres et le bien-être des femmes et des personnes de diverses identités de genre.

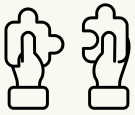
Remarque importante : Pour être classés comme IOES ou IOG (niveau 1 ou 2), les IFS doivent satisfaire à au moins un de ces critères. Si leur stratégie d'investissement n'appuie pas explicitement les groupes méritant l'équité, ils ne peuvent prétendre à la certification IOES/IOG, peu importe leur rendement dans d'autres domaines.

Alignement du portefeuille

Leadership

Culture et pratiques

Cycle d'investissement



Alignement du portefeuille : critères IFS 1 et 2



Comment démontrer que l'IFS répond aux critères : Utilisez ces questions directrices pour identifier les preuves au sein des opérations actuelles de l'IFS.

Mention explicite

L'équité sociale et/ou l'égalité des sexes sont-elles explicitement mentionnées dans la stratégie d'investissement de l'IFS ?

Exemples de preuves :

Références directes dans la déclaration de politique d'investissement (DPI), le contrat de société en commandite (CSC) ou le mandat du fonds de l'IFS.

- *Critère d'admissibilité* : « Nous investissons dans des entreprises climatiques dirigées par des femmes. »
- *Ne correspond pas (pris isolément)* : « Nous investissons dans des équipes diversifiées. » (Trop générique)

Groupes cibles

Quels groupes spécifiques méritant une prise de participation que l'IFS a nommés dans sa thèse d'investissement ?

Exemples de preuves :

Mention spécifique de groupes (par exemple, « entrepreneurs noirs », « entreprises climatiques dirigées par des femmes ») plutôt qu'un langage générique de « diversité » ou de « sous-représentation » sans définition.

Conception intentionnelle

Dans quelle mesure les considérations d'équité sociale ou de genre ont-elles été intégrées à la conception de la stratégie ou des produits de l'IFS ? Autrement dit, l'IFS a-t-elle conçu des produits destinés aux groupes méritant l'équité dans sa stratégie d'investissement ?

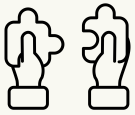
Exemples de preuves :

Les données proviennent d'études de marché ou de consultations avec des groupes méritant l'équité et ont directement influencé la stratégie de leur fonds (par exemple : « Nous avons supprimé les exigences en matière de cote de crédit, car nos recherches ont montré qu'elles excluaient de manière disproportionnée les nouveaux arrivants »).

Alignement de diligence raisonnable

Comment l'IFS évalue-t-elle si une entreprise dans laquelle elle pourrait investir correspond à ses objectifs en matière d'actions ?

Exemples de preuves : Outils de sélection ou questionnaires de diligence raisonnable évaluant spécifiquement l'alignement sur l'équité sociale.



Alignement du portefeuille : critères IFS 1 et 2



Pour aller au-delà du niveau 0 : si l'évaluation suggère que l'intentionnalité n'est pas encore clairement démontrée, envisagez ces quatre actions pour la développer.



Formaliser les engagements d'IFS

Mettez à jour leurs documents de gouvernance (IPS, LPA) afin d'y mentionner explicitement les groupes cibles qu'ils servent déjà. Précisez cet objectif pour qu'il ne soit pas qu'un simple effet secondaire.



Produits financiers sur mesure

Adaptent leurs conditions. Peuvent-ils modifier les exigences en matière de garanties ou les échéanciers de remboursement pour remédier à un obstacle spécifique (par exemple, le manque de patrimoine intergénérationnel) auquel est confrontée leur communauté cible ?



Consultation communautaire

Ne devinez pas les besoins d'une communauté. Élaborez des protocoles pour consulter activement un large éventail de groupes méritant l'équité. Utilisez ces commentaires pour vous assurer que votre produit répond réellement à leurs problèmes spécifiques.



Alignement de la diligence raisonnable

Ajoutez une section spécifique intitulée « Alignement des intérêts en actions » à leur questionnaire de sélection. Demandez à chaque entreprise potentielle comment elle s'aligne sur leurs nouveaux objectifs en matière d'actions avant d'examiner ses données financières.

Distinction essentielle : Pourquoi l'importance de la diligence raisonnable est-elle mentionnée ici ?

Dans le thème 1 (Alignement du portefeuille) : les questions de diligence raisonnable posées par IFS témoignent de leur intention. En s'enquérant de l'alignement des intérêts, ils prouvent qu'ils vérifient activement la conformité de leurs objectifs avec ceux énoncés dans leur thèse.

Dans le thème 4 (Cycle d'investissement) : le processus de vérification préalable de l'IFS est évalué en termes d'inclusivité et de biais (par exemple : l'IFS utilise-t-elle une notation anonyme ? Fournit-elle des commentaires ?).

Un seul document (leur questionnaire) peut les aider à satisfaire aux deux critères.



Étude de cas 1 : Évaluation de l'intentionnalité



Objectif de cette étude de cas :

Faites la distinction entre « impact accidentel » et « conception intentionnelle » et apprenez comment combler l'écart.

Partie 1 : Le scénario

Imaginez que vous êtes un grossiste en fonds FFS et que vous effectuez des évaluations indépendantes de deux fonds distincts. Les deux présentent d'excellents résultats financiers, mais vous devez déterminer si chacun répond individuellement aux critères d'alignement de portefeuille.

Remarque : Vous ne comparez pas ces fonds entre eux. Vous évaluez si chaque fonds, compte tenu de ses propres mérites, satisfait aux critères minimaux d'intentionnalité. Les descriptions des deux fonds sont fournies uniquement à titre d'illustration des différences de niveaux IOES ; cette étude de cas ne vise pas à commenter l'« investissabilité » ni les mérites des fonds présentés.

Fonds A : « Le Fonds Horizons Verts »

- **Thèse d'investissement :** Investir dans des entreprises canadiennes en phase de démarrage spécialisées dans les technologies propres et présentant un fort potentiel de réduction des émissions de carbone et de rentabilité financière.
- **Réalité du portefeuille :** Par un heureux hasard, 60 % des entreprises de leur portefeuille actuel sont fondées par des femmes. Les gestionnaires du fonds sont fiers de ce chiffre, mais n'ont pas de stratégie précise pour le maintenir.

Fonds B : « Le Fonds de résilience du Nord »

- **Thèse d'investissement :** Investir dans des projets d'énergie renouvelable spécifiquement conçus pour favoriser l'autonomie énergétique des communautés autochtones éloignées.
- **Réalité du portefeuille :** 100 % de leurs investissements sont dans des projets détenus ou codétenus par des communautés des Premières Nations, métisses ou inuites.



Étude de cas 1 : Évaluation de l'intentionnalité



Partie 2 : L'analyse

Les fonds A et B répondent-ils aux critères d'harmonisation du portefeuille ?

Fonds A : « Le Fonds Horizons Verts »

Évaluation : Ne présente actuellement PAS de preuves suffisantes pour le critère 1 (IOES) ou 2 (IOG).

L'écart : Le nombre élevé de fondatrices parmi leurs entreprises est « fortuit » (une heureuse coïncidence). Leur thèse ne cible pas explicitement les femmes, ce qui signifie qu'elles pourraient s'écarter de cette conclusion demain sans enfreindre leur mandat.

Résultat : Niveau 0 (non admissible). Ils ne peuvent pas être classés comme IOES ou IOG.

Leçon clé : Un bon résultat obtenu sans stratégie intentionnelle ne saurait constituer un alignement de portefeuille.

Fonds B : « Le Fonds de résilience du Nord »

Évaluation : Répond au critère 1 (IOES)

La victoire : Leur thèse désigne explicitement un groupe méritant l'équité (« communautés autochtones ») et conçoit un produit (projets de souveraineté énergétique) pour répondre à leurs besoins spécifiques.

Résultat : Qualifiés. Ils peuvent ensuite être évalués sur le plan du leadership et de la culture.

Leçon clé : Une conception intentionnelle qui nomme le groupe spécifique méritant l'équité.



Étude de cas 1 : Évaluation de l'intentionnalité



Partie 3 : Le défi « Réparer » (Exemples de pistes pour renforcer l'alignement)

Comment le Fonds A pourrait-il passer du niveau 0 au niveau 1 ? Il a déjà atteint les résultats escomptés (60 % des organisations sont dirigées par des femmes). Pour consolider les critères de classification, il lui faudrait formaliser et justifier cette intention.

Action illustrative 1 : Codifier

Mettre à jour l'énoncé de politique d'investissement (DPI) pour indiquer explicitement : « Nous ciblons les entreprises de technologies propres avec une direction diversifiée, en accordant une priorité particulière aux fondatrices. »

Action illustrative 2 : Opérationnaliser

Mettre en œuvre une stratégie d'approvisionnement qui garantit que ces 60 % ne sont pas un coup de chance (par exemple, des partenariats avec des accélérateurs de femmes dans le secteur technologique).



La leçon : Il est possible d'intégrer l'intentionnalité a posteriori, mais cela nécessite de modifier vos documents de gouvernance, et pas seulement votre marketing.





Leadership : Critères 3, 4 et 5 de l'IFS



Exigence fondamentale : représentation et partage du pouvoir

La question : *Les gens qui prennent les décisions reflètent-ils ceux qui en subissent les conséquences ?*

Légende :  IOES  IOG  Les deux

Thème


Critère


Groupes méritant l'équité


Genre

Engagement communautaire

 Leadership

 Le leadership de l'intermédiaire de finance sociale est représentatif des groupes méritant l'équité

 Le leadership de l'intermédiaire de finance sociale est représentatif des femmes et/ou des personnes de diverses identités de genre.

 La mobilisation communautaire et l'établissement de relations sont valorisés et inclus dans les mécanismes de leadership et/ou décisionnels de l'intermédiaire de finance sociale.

Remarque importante : *Le niveau 1 exige que les IFS répondent à au moins un de ces critères. Pour atteindre le niveau 2, ils doivent en satisfaire deux ou plus.*

Alignement du portefeuille

Leadership

Culture et pratiques

Cycle d'investissement



Leadership : Critères 3, 4 et 5 de l'IFS



Comment démontrer que l'IFS répond aux critères : Utilisez ce guide pour identifier les preuves au sein de la structure de gouvernance de l'IFS.

Étape 1 : Définir le « leadership »

Cela inclut le conseil d'administration d'IFS, la direction générale et le comité d'investissement. Ce dernier est crucial car c'est au sein de ce comité que sont prises les décisions d'allocation de capital.

Étape 2 : Le Compte

Calculez le pourcentage de femmes/personnes de diverses identités de genre au sein de ces institutions.

Étape 3 : Examen de la représentation

Si l'IFS est inférieur à 50 % (genre) ou à 30 % (groupes méritant l'équité), cela peut indiquer un domaine où la représentation pourrait être renforcée.



Leadership : Critères 3, 4 et 5 de l'IFS



Moyens de renforcer l'alignement du leadership : S'il s'agit d'un fonds émergent qui n'a pas satisfait aux critères d'évaluation ci-dessus, il peut néanmoins démontrer un alignement crédible par le biais d'un engagement documenté envers le changement.

1

Faites preuve de flexibilité (en vous engageant sur une durée déterminée).

Le scénario : « On est une équipe de deux personnes et aucun de nous ne représente la diversité. »

La solution : Soumettre un plan formel assorti d'un échéancier précis (par exemple, 24 mois) pour recruter des membres issus de la diversité au sein de leur comité d'investissement ou de leur conseil d'administration.

Pourquoi cela fonctionne : Cette démarche, qui consiste à concrétiser une intention par un plan, leur permet de répondre aux critères dès aujourd'hui tout en développant leurs compétences pour l'avenir.

Exemples de sources de vérification

Pour la diversité : données anonymisées d'enquête sur la diversité ou une « matrice des compétences et de la diversité » pour le conseil d'administration/IC de l'IFS.

Pour les engagements : les statuts ou les politiques RH qui stipulent explicitement les objectifs 50-30.

Pour la participation citoyenne : procès-verbaux des réunions publiques ou chartes des comités consultatifs montrant comment les commentaires ont influencé une décision.

2

Formaliser le pouvoir communautaire

Scénario : « On consulte la communauté, mais on n'a pas de comité officiel. »

Solution : Élaborer un mandat pour un comité consultatif communautaire. Lui conférer des pouvoirs réels, par exemple le droit de veto sur les accords qui contreviennent aux valeurs de la communauté.

Pourquoi cela fonctionne : Cela peut servir de preuve de l'existence d'un mécanisme de participation formel pour le critère 5.



Étude de cas 2 : L'évaluation du leadership



Objectif de cette étude de cas :

Déterminer la classification d'un IFS en fonction de ses structures de gouvernance tout en comprenant la clause de flexibilité.

Partie 1 : Le scénario

Vous examinez les structures de gouvernance de deux fonds d'investissement à impact émergents différents afin de déterminer leurs classifications IOES respectives.

Remarque : Vous ne comparez pas ces fonds entre eux. Vous évaluez si chaque fonds, compte tenu de ses propres mérites, satisfait aux critères minimaux d'intentionnalité. Les descriptions des deux fonds sont fournies uniquement à titre d'illustration des différences de niveaux IOES ; cette étude de cas ne vise pas à commenter l'« investissables » ni les mérites des fonds présentés.

Fonds A : « Le Fonds d'innovation urbaine »

- **Structure de direction :** Deux associés (deux hommes, ne s'identifiant pas à un groupe méritant l'équité).
- **Comité d'investissement :** Quatre membres (deux femmes et deux hommes ; une personne noire et trois personnes blanches).
- **Rôle communautaire :** Le CI organise une réunion d'information annuelle permettant aux entrepreneurs de partager leurs nouvelles, mais n'a aucun rôle officiel dans les décisions d'investissement.
- **Public cible :** Entrepreneurs urbains issus de milieux divers.

Fonds B : « Le capital des nations souveraines »

- **Structure de direction :** Deux partenaires (toutes deux des femmes autochtones).
- **Comité d'investissement :** Cinq membres (trois femmes autochtones et deux hommes).
- **Rôle communautaire :** Établissement d'un « Conseil des aînés » doté d'un droit de veto sur tout investissement ayant une incidence sur les terres traditionnelles.
- **Public cible :** Développement économique des communautés autochtones.



Étude de cas 2 : L'évaluation du leadership



Partie 2 : L'analyse

Quelle est l'évaluation de la situation actuelle des fonds A et B ?

Fonds A : « Fonds d'innovation urbaine »

Évaluation actuelle : Niveau 0 (Non admissible)

Critère 3 (Groupes méritant l'équité) : Le leadership représente 0 % du Groupes méritant l'équité). Le CI représente 25 % du Groupes méritant l'équité).

- **Statut** : Ne démontre pas actuellement le seuil de 30 %

Critère 4 (Genre) : 0 % de femmes occupent des postes de direction. Le comité d'investissement est composé à 50 % de femmes.

- **Statut** : Atteinte partielle des objectifs, montre un certain alignement, mais le manque de diversité au niveau des partenaires constitue une lacune.

Critère 5 (Engagement) : La réunion publique est ponctuelle et manque d'influence formelle est ponctuelle et manque d'influence formelle.

- **Statut** : Ne répond pas aux critères.

Fonds B : « Le capital des nations souveraines »

Évaluation actuelle : Niveau 2 (actuellement évalué comme étant fortement aligné sur les attentes du niveau 2)

Critères 3 et 4 (Diversité) : L'équipe de direction est composée à 100 % de femmes autochtones.

- **Statut** : qualifié (dépassé l'objectif de 50 % de représentation des sociétés cibles).

Critère 5 (Participation) : Le Conseil des Anciens a un droit de veto formel.

- **Statut** : qualifié (Démontre une répartition formelle du pouvoir).



Étude de cas 2 : L'évaluation du leadership



Partie 3 : « Le chemin vers un alignement plus fort » (Mode action)

Comment le Fonds A pourrait-il passer du niveau 0 au niveau 1 ? En tant que fonds émergent, il peut utiliser les dispositions relatives à la flexibilité pour se qualifier en fonction de ses intentions et de sa planification.

Exemple d'action 1 : Engagement assorti d'une date limite précise

Soumettez un plan officiel visant à élargir le comité d'investissement de 4 à 6 membres dans un délai de 24 mois. Engagez-vous explicitement à recruter deux membres provenant de groupes méritant l'équité afin d'atteindre le seuil de représentation de 30 %.

Action illustrative 2 : Formaliser la voix

Élaborer un mandat pour leur groupe de « réunion publique », en le transformant en un conseil consultatif officiel qui se réunit trimestriellement pour examiner les projets d'investissement.



La leçon : En soumettant des plans officiels, le fonds pourrait démontrer une intention crédible et renforcer les bases d'une évaluation de niveau 1.






Culture et pratiques organisationnelles : Critère 6 de l'IFS



Il s'agit d'un critère obligatoire relatif aux opérations — un IFS ne peut être classé comme IOES/IOG sans ce critère.

La règle : les IFS ne peuvent se contenter d'investir dans l'équité ; elles doivent la mettre en pratique. Les IFS doivent démontrer une intégration concrète des pratiques d'équité sociale dans leurs opérations internes.

Légende :  IOES  IOG  Les deux

Thème

Critère

Pratiques internes



Culture et pratiques organisationnelles

6

L'intermédiaire de finance sociale intègre activement des pratiques d'équité sociale dans sa culture organisationnelle.



Remarque importante : Pour être classés comme IOES ou IOG (niveau 1 ou 2), les IFS doivent fournir des preuves suffisantes au regard de ce critère. Tout comme un IFS doit avoir une thèse intentionnelle (thème 1), il doit également faire preuve d'intégrité interne. Un IFS ne serait généralement pas classé comme IOES ou IOG (même avec un portefeuille parfait) s'il ne respecte pas cette norme de pratique interne.

Alignement du portefeuille

Leadership

Culture et pratiques

Cycle d'investissement



Culture et pratiques organisationnelles : Critère 6 de l'IFS



Comment démontrer que le IFS répond aux critères : Utilisez ces questions directrices pour identifier les preuves au sein des opérations actuelles du IFS.

Paysage politique (formel versus informel)

Avons-nous des lignes directrices qui garantissent explicitement un environnement de travail sécuritaire, non discriminatoire et équitable ?

Exemples de preuves (Fonds établis) : Politiques écrites telles que des politiques de lutte contre le racisme, d'équité salariale, de flexibilité du travail ou d'accessibilité.

Exemples de preuves (Fonds émergents) : Les pratiques informelles sont prises en compte. Les preuves peuvent inclure un code de conduite partagé signé par les partenaires ou des points réguliers à l'ordre du jour concernant le bien-être de l'équipe. Les comportements concrets sont aussi importants que les documents écrits.

Boucles de rétroaction

Si un problème survient, notre personnel a-t-il un moyen sécuritaire de nous le signaler ?

Exemples de preuves : un sondage anonyme (pour les grandes équipes) ou une entrevue structurée dans un espace sécurisé (pour les petits partenariats). L'absence de données de rétroaction rend l'évaluation de la culture plus difficile et moins fiable.

données et rétention des employés

Qui part et qui reste ?

Exemples de preuves : analyse des données de rétention ou comptes rendus d'entrevues de départ. Si les entreprises internationales embauchent des profils variés, mais que ces derniers les quittent dans les 12 mois, il s'agit probablement d'un problème de culture d'entreprise plutôt que d'un problème de recrutement.



Culture et pratiques organisationnelles : Critère 6 de l'IFS



Pour aller au-delà du niveau 0 : Si le système IFS est au niveau 0 (pas de politiques, pas de surveillance), envisagez ces mesures immédiates pour renforcer l'alignement.



Commencez petit (La « Déclaration de valeurs »)

Les IFS n'ont pas besoin d'un manuel de 50 pages dès le premier jour. Rédigez une simple « Déclaration de valeurs » qui expose clairement leur engagement envers la sécurité, la lutte contre la discrimination et l'équité. Faites-la signer par tous les associés. Cela constitue une preuve d'un engagement formel.



Utilisation des ressources

N'écrivez pas à partir de zéro. Utilisez des modèles existants (par exemple, ceux de Kore Global) ou référez-vous à des ressources standard (comme les normes B Corp) pour élaborer votre cadre de politique initial.



Planifiez la révision

Les politiques internes prennent la poussière. Programmez une invitation récurrente (par exemple, tous les 12 mois) pour examiner et mettre à jour les pratiques RH. Cela constitue un mécanisme de suivi de base.



Étude de cas 3 : Évaluation culturelle



Objectif de cette étude de cas :

Distinguer entre « politique stagnante » (niveau 0) et « pratique active » (niveau 1) et montrer comment les fonds établis peuvent combler leurs lacunes culturelles.

Partie 1 : Le scénario

Vous évaluez deux fonds séparément selon le critère 6 (Culture et pratiques organisationnelles). N'oubliez pas que ce critère est obligatoire pour l'admissibilité.

Remarque : Vous ne comparez pas ces fonds entre eux. Vous évaluez si chaque fonds, compte tenu de ses propres mérites, satisfait aux critères minimaux d'intentionnalité. Les descriptions des deux fonds sont fournies uniquement à titre d'illustration des différences de niveaux IOES ; cette étude de cas ne vise pas à commenter l'« investissabilité » ni les mérites des fonds présentés.

Fonds A : « Legacy Capital Partners »

- **Profil :** Un fonds établi depuis 10 ans, employant 12 personnes à temps plein.
- **Politique :** L'entreprise a un manuel complet de l'employé, rédigé en 2018, qui comprend des clauses anti-discrimination.
- **Pratique :** Ce manuel n'a pas été mis à jour depuis 2018. Il n'existe aucune procédure formelle permettant aux employés de donner leur avis sur la culture d'entreprise.
- **Données :** L'entreprise n'effectue pas d'entrevues de départ. L'an dernier, deux employés de diversité ont quitté l'entreprise, mais la direction suppose que c'était pour des « offres plus intéressantes ».

Fonds B : « Impact NextGen »

- **Profil :** Fonds émergent (moins de 2 ans d'activité) composé de 3 associés et 1 analyste.
- **Politique :** Absence de manuel RH officiel.
- **Pratique :** Charte d'équipe d'une page, signée par les 4 membres, qui définit les valeurs de sécurité et de respect.
- **Évaluation :** Utilisation d'un outil en ligne gratuit pour un « Bilan d'équipe » mensuel et anonyme.
- **Données :** Taux de rétention de 100 % à ce jour.



Étude de cas 3 : Évaluation culturelle



Partie 2 : L'analyse

Quelle est l'évaluation de la situation actuelle des fonds A et B ?

Fonds A : « Legacy Capital Partners »

Évaluation : Niveau 0 (critère 6 insuffisamment démontré pour le moment)

L'écart : Une politique écrite, à elle seule, peut s'avérer insuffisante sans preuve de révision, d'utilisation et de rétroaction d'information. Même si une politique existe, elle peut ne pas répondre aux exigences en matière de suivi et de rétroaction d'information. Un document non révisé vieux de six ans ne témoigne pas d'une « intégration significative ».

Le risque : sans entrevues de départ ni système de rétroaction, ils risquent de se limiter à des problèmes culturels potentiels.

Fonds B : « Impact NextGen »

Évaluation : Niveau 1 (Qualifié)

La victoire : Ils utilisent la disposition de flexibilité pour les fonds émergents. Leur « Charte d'équipe » est considérée comme une politique informelle valide.

La preuve : leur « bilan de température » mensuel constitue un mécanisme de suivi et de rétroaction efficace, prouvant que l'équité fait partie intégrante de leurs opérations quotidiennes et n'est pas simplement un document sur une étagère.



Étude de cas 3 : Évaluation culturelle



Partie 3 : Exemples d'améliorations (Passer à l'action)

Comment le Fonds A pourrait-il passer du niveau 0 au niveau 1 ? Il doit mettre en œuvre sa politique stagnante.

Action illustrative 1 : Révision

Planifiez une révision du Manuel 2018 par le conseil d'administration. Mettez-le à jour pour y inclure les normes actuelles (p. ex., politiques de déconnexion, transparence salariale). Cela satisfait à l'exigence de suivi.

Action illustrative 2: Boucle de rétroaction

Établissez un sondage annuel sur la culture d'entreprise ou un mécanisme externe de signalement. Cela permet de répondre aux besoins de rétroaction et garantit au personnel un moyen sûr de signaler ses préoccupations.

Action illustrative 2: Donnée

Commencez immédiatement à mener des entrevues de départ afin de comprendre les raisons du départ des talents. Cela témoigne d'un engagement envers l'intégrité interne.



La leçon : Les politiques d'équité interne doivent être étroitement surveillées et mises en œuvre, avec des mécanismes de rétroaction, afin d'aller au-delà de la simple conformité.



Cycle d'investissement : critères IFS 7, 8 et 9



L'exigence fondamentale : s'attaquer aux dynamiques de pouvoir

Le problème : la finance traditionnelle repose sur des recommandations et un processus décisionnel opaque. De ce fait, elle exclut ceux qui ne font pas partie du « cercle restreint ».



Voici à quoi ressemble une bonne pratique : IFS doit rendre le processus transparent, responsable et encourageant.

Légende :



IOES



IOG



Les deux

Thème

Critère

Processus inclusif

La prospection et la diligence raisonnable sont guidées par des pratiques transparentes et inclusives tout en reconnaissant la dynamique du pouvoir dans le flux de capitaux de la finance sociale.



7

responsabilité

L'IFS fait preuve de responsabilité à l'égard des collectivités et met en place un processus de retour d'information réciproque avec les organismes à vocation sociale retenus et non retenus.



8

Construction d'écosystèmes

L'IFS fait preuve de progrès dans son soutien aux efforts de renforcement des capacités et d'échange de connaissances en matière d'équité sociale et/ou d'égalité des genres dans le domaine de la finance sociale.



9

 Cycle d'investissement

Remarque importante : Pour atteindre le niveau 1, les IFS doivent satisfaire à au moins deux de ces critères. Pour atteindre le niveau 2, ils doivent satisfaire aux trois.

Alignement du portefeuille

Leadership

Culture et pratiques

Cycle d'investissement



Cycle d'investissement : critères IFS 7, 8 et 9



Comment démontrer que l'IFS répond aux critères : Utilisez ces questions directrices (c.-à-d. l'« évaluation du pipeline ») pour identifier des preuves au sein des opérations actuelles de l'IFS.

Vérification de la provenance (Critère 7) : D'où proviennent les 10 dernières transactions de la SFI ?

Comment le démontrer (preuves) :

Consultez le registre des transactions de la SFI.

- Preuves solides : Sources diverses, notamment les demandes spontanées par un portail public ou pendant les heures de bureau.
- Des preuves plus faibles : 100 % des transactions proviennent de réseaux personnels ou de recommandations.

Vérification des commentaires (Critère 8) : Le SFI a-t-il une boucle de rétroaction bidirectionnelle ?

Comment le démontrer (preuves) :

- Réponse unidirectionnelle (insuffisante) : Courriel automatique indiquant « Nous ne sommes pas en mesure de fournir de commentaires ».
- Réponse bidirectionnelle (qualifiante) : Courriel précisant les raisons du refus (par exemple : « Étape trop précoce ») ET un lien invitant le fondateur à évaluer le processus (par exemple : « Comment avons-nous fait ? »).

Vérification des biais (Critère 7) : Comment l'IFS s'assure-t-elle de ne pas financer uniquement des personnes qui « correspondent au profil type » ?

Comment le démontrer (preuves) :

Grilles d'évaluation ou tableaux de bord standardisés qui pondèrent explicitement « l'expérience vécue » ou « l'alignement communautaire ». Matériel de formation sur les préjugés inconscients pour le comité d'investissement.

Vérification de l'écosystème (Critère 9) : Quelle valeur ajoutée la SFI apporte-t-elle aux fondateurs qu'elle ne finance pas ?

Comment le démontrer (preuves) :

Ressources partagées publiquement (par exemple, la liste de vérification de diligence raisonnable d'IFS), parrainage d'événements pour fondateurs diversifiés ou organisation d'ateliers gratuits (par exemple, « Comment présenter son projet »).

Fonds émergents et gestionnaires débutants :

Nous savons que les fonds d'amorçage s'appuient souvent sur des réseaux établis pour se constituer un historique initial. La clause de flexibilité stipule que si un fonds émergent ne peut atteindre le seuil de prospection directe sur la base de données historiques, il peut néanmoins être admissible en fournissant un plan documenté visant à mettre en place une infrastructure d'approvisionnement inclusive (par exemple, un portail « Présentez-nous vos projets » ou des permanences publiques) dans un délai imparti. Ces critères sont conçus pour faire évoluer le secteur et l'éloigner des réseaux fermés. Pour les fonds émergents, l'accent est mis sur l'intention et le système mis en place pour assurer leur participation future au capital.



Cycle d'investissement : critères IFS 7, 8 et 9



Pour aller au-delà du niveau 0 : Si l'évaluation du grossiste montre que l'IFS « ne remplit pas les conditions requises » (répondant à moins de deux critères), utilisez ces actions pour bâtir un cycle d'investissement inclusif.



Lancer un « appel de candidatures ouvert » (répondant au critère 7)

Même un simple formulaire « Présentez-nous votre projet » sur votre site Web est utile si vous prenez le temps de le consulter. Mieux encore, organisez des permanences mensuelles pour les fondateurs qui ne vous connaissent pas.



Standardiser la grille d'évaluation (Renforcer le critère 7)

Réduisez le recours à un jugement purement informel en utilisant une grille d'évaluation structurée. Créez une grille d'évaluation qui vérifie explicitement l'alignement sur l'équité sociale et utilisez-la pour chaque transaction.



Le « protocole de rétroaction » (Critère de renforcement 8)

Ignorer les clients n'est pas une option. Mettez en place un système de « codes de motifs » dans votre CRM. Lorsque vous refusez une opportunité, cochez une case (par exemple : « problèmes liés à la taille du marché ») pour qu'une phrase utile soit automatiquement ajoutée au courriel de refus. Inclure systématiquement un lien vers un questionnaire anonyme pour recueillir leur avis.



Partager les devoirs (Renforcer le critère 9)

Publiez votre liste de vérification préalable pour que les fondateurs puissent se préparer. Cela contribue au renforcement des compétences.



Étude de cas 4 : Le test de dynamique de puissance



Objectif de cette étude de cas :

Identifier les comportements qui limitent l'accessibilité et les corriger pour atteindre le niveau 1.

Partie 1 : Le scénario

Vous examinez les opérations du « Fonds de croissance technologique du futur » afin de déterminer leur classification pour le thème du cycle d'investissement.

Recherche d'opportunités :

L'entreprise s'appuie principalement sur les recommandations des réseaux universitaires. Elle dispose d'un portail de présentation sur son site Web, mais sans processus d'évaluation régulière. Pas de permanence.

Vérifications nécessaires :

Tableau de bord standard. Aucune formation sur les biais cognitifs. Aucun contrôle d'équité.

Rétroaction:

Les candidats retenus reçoivent un retour d'information détaillé.

Les candidats non retenus reçoivent un courriel automatique : « Nous ne sommes pas en mesure de fournir de rétroaction d'information. »

Écosystème :

L'IFS parraine une conférence annuelle intitulée « Femmes dans la technologie » (parrainage financier seulement).



Étude de cas 4 : Le test de dynamique de puissance



Partie 2 : L'analyse

Quelle est l'évaluation de la situation actuelle du fonds ?

Critère **7** Processus inclusif

X Ne présente actuellement aucune preuve suffisante

Pourquoi donc ? Se fier aux recommandations ou aux commandites renforce les barrières. Le « portail de présentation » ne sert à rien s'il n'est pas évalué.

Critère **8** responsabilité

X Ne présente actuellement aucune preuve suffisante

Pourquoi donc ? Le critère exige un processus de rétroaction, tant pour les candidats retenus que pour ceux dont la candidature n'a pas été retenue. Un courriel automatique indiquant « aucune rétroaction » ne répond pas à cette exigence.

Critère **9** Construction d'écosystèmes

~ Répond partiellement au critère

Pourquoi donc ? Le parrainage peut y contribuer, mais à lui seul, il ne constitue qu'une forme de soutien à l'écosystème relativement limitée.

Classification finale : Pas encore alignée sur le seuil minimum de ce thème (niveau 0).



Étude de cas 4 : Le test de dynamique de puissance



Partie 3 : Exemples d'améliorations (Passer à l'action)

Comment Future Tech passe-t-elle au niveau 1 ?

Action illustrative 1 : Renforcer le processus de rétroaction

Mettez en place un système de « motif de refus » dans leur CRM. Lorsqu'un analyste refuse une opportunité, il coche une case (par exemple, « Trop tôt »), ce qui génère automatiquement une explication dans le courrier de refus. Ce système permet une rétroaction rapide et efficace.

Action illustrative 2 : Activer l'écosystème

Au lieu de simplement payer les frais d'inscription à la conférence, organisez un atelier de présentation de projets pendant l'événement. Cela favorise le partage des connaissances et le renforcement des capacités.



La leçon : L'existence d'un processus à elle seule peut s'avérer insuffisante sans preuve de son activité et de son accessibilité ; vous devez vous engager activement à fournir de la rétroaction et à participer à l'échange de connaissances afin de lever les obstacles qui empêchent l'accès au processus.



Organismes à vocation sociale critères IOES

Les critères IOES pour les OVS



IOES



IOG



Les deux

Thème

Critère



Alignement de la mission

1

Les produits et/ou services sont conçus par l'organisme à vocation sociale de manière à cibler des initiatives visant à promouvoir l'équité sociale et le bien-être des groupes méritant l'équité

3

L'organisme à vocation sociale effectue une analyse d'équité sociale dans le cadre du développement de ses produits et/ou services, et intègre des stratégies d'atténuation le cas échéant

2

Les produits et/ou services sont conçus par l'organisme à vocation sociale de manière à cibler des initiatives visant à promouvoir l'égalité des genres et l'équité des femmes et des personnes de diverses identités de genre.

4

L'organisme à vocation sociale effectue une analyse de genre dans le cadre du développement de ses produits et/ou services, et intègre des stratégies d'atténuation le cas échéant.



Leadership

5

Le leadership de l'organisme à vocation sociale inclut des personnes issues de groupes méritant l'équité ayant l'expérience vécue

7

Le leadership de l'organisme à vocation sociale met en place des processus participatifs pour tenir compte de l'expérience vécue des clients ciblés provenant des groupes méritant l'équité

6

Le leadership de l'organisme à vocation sociale inclut des femmes et/ou des personnes de diverses identités de genre ayant l'expérience vécue



Culture et pratiques organisationnelles

8

L'organisme à vocation sociale intègre activement des pratiques d'équité sociale dans sa culture organisationnelle.



Présentation des thèmes OVS

Le système IOES évalue les OVS selon deux dimensions :

1

Résultats : Ce que l'OVS fournit

Les produits ou services d'OVS sont-ils spécifiquement conçus pour éliminer les obstacles rencontrés par les groupes méritant l'équité ?



Thème 1) Alignement de la mission

2

Processus : Comment fonctionnent l'OVS

La direction et la culture interne de l'OVS reflètent-elles l'équité qu'elle souhaite voir dans le monde ?



Thème 2) Leadership



Thème 3) Culture et pratiques organisationnelles

? Le produit/service OVS est-il spécifiquement conçu pour éliminer les obstacles rencontrés par les groupes méritant l'équité, ou est-il simplement « ouvert à tous » ?

? Qui prend les décisions ? L'équipe de direction d'OVS a-t-elle une expérience personnelle pertinente au problème qu'elle tente de résoudre ? Les clients d'OVS ont-ils leur mot à dire dans les décisions ?

? L'OVS joint-t-elle le geste à la parole ? Son fonctionnement interne est-il irréprochable, avec des politiques garantissant la sécurité et l'équité du personnel ?

Pour atteindre le niveau 1

Doit satisfaire au moins 1 critère relatif à l'alignement avec la mission ET 1 critère relatif au leadership.

Pour atteindre le niveau 2

Doit satisfaire aux critères de niveau 1 PLUS au critère Culture et Pratiques (obligatoire).



Flexibilité intégrée

Le système est conçu pour être inclusif et adaptable, minimisant ainsi la charge administrative pesant sur les organisations, notamment les plus petites ou les plus récentes.

Pratiques formelles et informelles

L'évaluation tient compte des pratiques informelles (par exemple, les comportements non écrits mais actifs) au même titre que les politiques formelles (par exemple, les documents écrits assortis d'un suivi). Cela permet aux petites organisations d'être reconnues pour leurs actions concrètes, et pas seulement pour leurs documents administratifs.

Engagements assortis de délais

Si un OVS ne répond pas actuellement à certains critères, il peut s'engager à les respecter dans un délai précis. Cela favorise un meilleur alignement, en tenant compte du contexte et des efforts des organisations émergentes.

Exemption spécifique pour les OVS : contrairement les IFS, les OVS émergentes bénéficient d'exemptions spécifiques liées à leur taille. Par exemple, le critère « Culture et pratiques organisationnelles » est facultatif pour la classification de niveau 1 si l'entreprise de services aux personnes handicapées est en activité depuis moins de deux ans ou emploie moins de cinq personnes à temps plein.

Exemple concret : tirer parti de l'exemption « petit commerce »



1

Le scénario

La startup OVS est en affaires depuis 18 mois avec une équipe de trois personnes.

Le problème : ils ont de bonnes intentions, mais sans service RH ni politiques écrites, ils craignent de ne pas réussir le test du thème 3 (Culture).

2

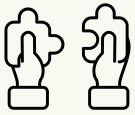
L'exemption

Le système tient compte de leur taille. Comme ils emploient moins de cinq personnes et sont en affaires depuis moins de deux ans, le thème 3 est facultatif pour le niveau 1.

3

Exemple de résultat d'évaluation

L'OVS concentre ses ressources limitées sur l'amélioration de l'alignement sur la mission et du leadership. Elle peut encore être considérée comme alignée au niveau 1, sans que le thème 3 soit déterminant à ce stade.



Alignement de la mission : Critères OVS 1 à 4



Exigence fondamentale : Conception intentionnelle

La règle : « Ouvert à tous » signifie souvent « Optimisé pour la majorité ». Pour être considérés comme IOES/IOG, les OVS doivent démontrer que leur produit ou service a été spécifiquement conçu pour éliminer les obstacles rencontrés par les groupes méritant l'équité.

Légende :  IOES  IOG  Les deux

Thème

Critère

Ciblage

Analyse

1

Les produits et/ou services sont conçus par l'OVS de manière à cibler des initiatives visant à promouvoir l'équité sociale et le bien-être des groupes méritant l'équité.

3

L'OVS effectue une analyse d'équité sociale dans le cadre du développement de ses produits et/ou services, et intègre des stratégies d'atténuation le cas échéant.

2

Les produits et/ou services sont conçus par l'OVS de manière à cibler des initiatives visant à promouvoir l'égalité des genres et l'équité des femmes et des personnes de diverses identités de genre.

4

L'OVS effectue une analyse de genre dans le cadre du développement de ses produits et/ou services, et intègre des stratégies d'atténuation le cas échéant.



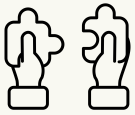
Alignement de la mission

Remarque importante : Pour être classé comme IOES ou IOG (niveau 1 ou 2), l'OVS doit répondre à au moins un de ces critères (Ciblage OU Analyse).

Alignement de la mission

Leadership

Culture et pratiques



Alignement de la mission : Critères OVS 1 à 4



Comment démontrer que l'OVS répond aux critères : Utilisez ces questions directrices (l'évaluation « Radar utilisateur ») pour identifier les preuves dans le développement du produit OVS.

Vérification « À propos de nous » (Ciblage)

L'OVS mentionne-t-elle explicitement le groupe qu'elle sert dans sa mission ou sa stratégie ?

Exemples de preuves :

La théorie du changement, le plan stratégique ou la page « À propos » d'OVS.

- *Qualifie* : « Nous proposons des outils financiers spécialement conçus pour les nouveaux arrivants qui n'ont pas d'historique de crédit. »
- *Ne remplit pas les conditions (à lui seul)* : « Nous fournissons des outils financiers à tous les Canadiens. » (Cette formulation est trop générique).

Vérification « Barrière Scan » (analyse)

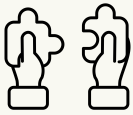
L'OVS a-t-elle mené une analyse formelle pour identifier les préjudices ou les obstacles potentiels ?

Exemples de preuves : Avoir un rapport d'analyse genre ou un « journal des mesures d'atténuation » répertoriant les obstacles spécifiques identifiés et les fonctionnalités ajoutées pour les corriger (par exemple, « ajout d'un mode hors ligne pour les communautés éloignées »).

Vérification de la participation

Les groupes méritant l'équité ont-ils été impliqués dans la conception ?

Exemples de preuves : Notes de réunion issues d'ateliers de co-conception ou rapports de consultation où les commentaires du groupe cible ont directement influencé le produit final.



Alignement de la mission : Critères OVS 1 à 4



Pour aller au-delà du niveau 0 : Si une évaluation IFS indique que l'OVS « ne remplit pas encore les conditions requises », utilisez ces actions pour développer une intentionnalité.



Mettre à jour la stratégie pour rendre le ciblage plus explicite

Si le système de gestion des données OVS cible un groupe spécifique sans le nommer, mettez à jour les documents stratégiques afin de refléter sa base d'utilisateurs réelle. Précisez ce qui est sous-entendu.



Procéder à une analyse rétrospective des obstacles

Si l'OVS n'a pas effectué d'analyse formelle il y a trois ans, effectuez dès maintenant une évaluation avantages-inconvénients. Demandez-vous : « Qui ne peut pas utiliser notre produit ? » (par exemple, est-il accessible aux lecteurs d'écran ?). Documentez les résultats.



Créer un registre des mesures d'atténuation (constitution des preuves)

Ne corrigez pas seulement le bogue ; documentez le « pourquoi ». Créez un journal qui consigne l'obstacle précis identifié par les utilisateurs cibles et la mise à jour du produit mise en œuvre pour le résoudre. Cela renforce les critères 3 et 4.

Passer à l'étape suivante : du conseilIng à la co-création ;

Niveau 1 : L'OVS a demandé aux utilisateurs ce qu'ils voulaient (groupes de discussion).

Niveau 2 : Conception participative (avec les utilisateurs). Mettre en place un « Conseil consultatif client » doté d'un pouvoir décisionnel sur la feuille de route du produit afin d'atteindre ce niveau d'exigence supérieur.



Étude de cas 5 : L'intention de conception de l'OVS



Objectif de cette étude de cas :

Faites la distinction entre « Servir tout le monde » (trop générique) et « Servir les populations défavorisées » (plus ciblé) – et apprenez comment combler l'écart.

Partie 1 : Le scénario

Vous êtes un investisseur d'IFS qui effectue des évaluations indépendantes de deux OVS différentes. Ces deux organisations ont des missions sociales fortes, mais vous devez déterminer si chacune d'elles répond individuellement aux critères d'alignement de mission pour la classification IOES.

Remarque : Vous ne comparez pas ces OVS entre elles. Vous évaluez si chaque organisation, compte tenu de ses propres mérites, satisfait aux exigences minimales de conception intentionnelle. Les deux descriptions d'OVS sont incluses uniquement pour illustrer les différences de niveaux IOES ; cette étude de cas ne vise pas à commenter l'« opportunité d'investissement » ni les mérites des exemples d'OVS.

OVS A : « Académie TechForAll »

- **Produit :** Une formation intensive en programmation en ligne pour toute personne souhaitant se reconverter.
- **Public cible :** Les Canadiens sous-employés.
- **Conception :** Les fondateurs (deux anciens cadres du secteur technologique) ont conçu le programme en se basant sur les normes de l'industrie. Ils n'ont pas consulté de groupes communautaires spécifiques, mais ont constaté après le lancement que de nombreux étudiants étaient des nouveaux arrivants.
- **Analyse :** Ils suivent les données démographiques, mais n'ont jamais effectué d'analyse formelle des obstacles.

OVS B : « Coopérative de logement NewBeginnings »

- **Produit :** Logements abordables et multigénérationnels.
- **Public cible :** Mères monoparentales à faible revenu et familles autochtones.
- **Conception :** Des ateliers de conception participative ont été organisés avec des organisations de femmes autochtones avant la construction. Suite à leurs commentaires, des espaces communs de garde d'enfants et un système de ventilation écologique ont été ajoutés.
- **Analyse :** Une analyse genre a été commandée lors de la planification afin d'atténuer les risques pour la sécurité.



Étude de cas 5 : L'intention de conception de l'OVS



Partie 2 : L'analyse

Quel est le bilan de la situation actuelle des sites OVS A et OVS B ?

OVS A : « Académie TechForAll »

Évaluation : Niveau 0 (éléments de preuve insuffisants pour une classification dans cette catégorie)

L'écart : Leur cible (« Canadiens sous-employés ») est trop large. L'accueil des nouveaux arrivants est un résultat indirect, et non un choix délibéré. Ils n'ont pas d'analyse formelle des obstacles.

Le risque : sans analyse formelle ni ciblage explicite, le produit risque de refléter des hypothèses courantes plutôt qu'une conception clairement intentionnelle pour le groupe cible. Cela risque de rendre le programme inaccessible ou inadapté aux nouveaux arrivants qu'il sert par ailleurs, compromettant ainsi sa mission sociale.

OVS B : « Coopérative de logement NewBeginnings »

Évaluation : Niveau 2 (fortement alignée sur les attentes de niveau 2 de ce thème)

La victoire : Ils ont explicitement nommé les groupes (Ciblage). Ils ont utilisé une analyse genre pour identifier les obstacles (Analyse) et modifié la conception du bâtiment pour les corriger (Atténuation).

La preuve : ils répondent à la norme plus élevée en effectuant une analyse genre formelle et en utilisant la co-conception pour créer un produit (logement) qui atténue directement les obstacles spécifiques et nommés pour les groupes méritant l'équité (ciblage et atténuation).



Étude de cas 5 : L'intention de conception de l'OVS



Partie 3 : Exemples d'améliorations (Passer à l'action)

Comment OVS A pourrait-il passer du niveau 0 au niveau 1 ? Il n'est pas nécessaire de modifier sa mission, mais il faudrait qu'il fournisse des preuves plus solides que la conception répond aux obstacles identifiés.

Exemple d'action 1 : Analyse rétroactive

Effectuez une « évaluation des obstacles ». Demandez à leurs nouveaux étudiants : « Quelle partie de notre plateforme est la plus difficile à utiliser ? » » (par exemple, constater que le vocabulaire anglais est trop avancé pour les apprenants d'anglais langue seconde).

Exemple d'action 2 : Journal des mesures d'atténuation

Implanter une solution (par exemple : « Ajout d'un module de soutien en anglais langue seconde »). Le fait de documenter ce changement précis transforme leurs nouveaux étudiants « occasionnels » en un groupe « intentionnellement soutenu ».



La leçon : Les résultats positifs fortuits ne sont pas pris en compte. La réalisation d'analyses formelles et la documentation des modifications apportées au produit transforment le soutien fortuit en une conception intentionnelle.






Leadership : Critères OVS 5, 6 et 7



Exigence fondamentale : Expérience vécue et participation

La règle (et la différence, par rapport aux IFS) : Contrairement aux IFS (qui se concentrent fortement sur les statistiques du conseil d'administration), les OVS sont évalués pour savoir si leur direction possède une expérience vécue directe et pertinente du problème qu'elle résout.

Légende :  IOES  IOG  Les deux

Thème

Critère

Groupes méritant l'équité

Genre

Processus participatif



Leadership

5

Le leadership de l'OVS inclut des personnes issues de groupes méritant l'équité ayant l'expérience vécue

6

Le leadership de l'organisme à vocation sociale met en place des processus participatifs pour tenir compte de l'expérience vécue des clients ciblés provenant des groupes méritant l'équité

7

Le leadership de l'OVS inclut des femmes et/ou des personnes de diverses identités de genre ayant l'expérience vécue

Remarque importante : Pour atteindre le niveau 1, l'OVS doit satisfaire à au moins un de ces critères. Pour atteindre le niveau 2, l'OVS doit en satisfaire deux ou plus.

Alignement de la mission

Leadership

Culture et pratiques



Leadership: OVS Criteria 5, 6 & 7



Comment démontrer que l'OVS répond aux critères : Utilisez ces questions directrices (le « test de la voix ») pour identifier les preuves au sein de la structure de gouvernance actuelle de l'OVS.

Vérification de l'adéquation entre le fondateur et le marché

Les gens qui dirigent l'organisation partagent-ils l'identité des personnes qu'ils servent ?

Exemples de preuves : Biographies des fondateurs ou pages « À propos » établissant un lien explicite entre le parcours du dirigeant et la mission.

- *Qualifie* : "Fondée par un réfugié pour résoudre les problèmes de logement des réfugiés."
- *Cela pourrait s'avérer insuffisant, à lui seul, pour démontrer l'alignement* : L'équipe de direction n'a aucune expérience vécue pertinente pour la population cible.

La vérification « Rien sur nous sans nous »

Les clients jouent-ils un rôle important dans la prise de décisions, ou leur participation est-elle principalement consultative ?

Exemples de preuves : Un mandat écrit pour un Conseil consultatif des clients ou des statuts de gouvernance.

- *Qualifie* : Elle dispose d'un Conseil consultatif des clients qui examine le plan stratégique chaque année ; un modèle coopératif multipartite où les clients ont des droits de vote.
- *Cela pourrait s'avérer insuffisant, à lui seul, pour démontrer l'alignement* : Sondages impromptus sans obligation de donner suite aux commentaires reçus.



Leadership: OVS Criteria 5, 6 & 7



Pour aller au-delà du niveau 0 : Si l'OVS manque d'expérience pratique parmi ses dirigeants actuels, elle peut néanmoins renforcer son alignement en modifiant la façon dont les décisions sont prises.

L'OVS ne peut peut-être pas changer ses fondateurs, mais elle peut changer sa façon de prendre des décisions.

Mettre en place des mécanismes de participation (critère 7)

Le problème : « Notre équipe de direction manque de représentants des groupes méritant l'équité. »

Une meilleure pratique : Mettre en place un mécanisme de participation efficace, tel qu'un Conseil consultatif des clients doté de pouvoirs spécifiques (par exemple, un droit de veto sur les fonctionnalités des produits), afin de garantir que la voix de la communauté soit au cœur des décisions de l'organisation.

Pourquoi cela fonctionne : En établissant un mécanisme de participation formel, on passe d'une simple consultation à un pouvoir partagé, ce qui permet de s'assurer que les processus d'investissement s'appuient concrètement sur l'expérience vécue des communautés et sur une participation significative.



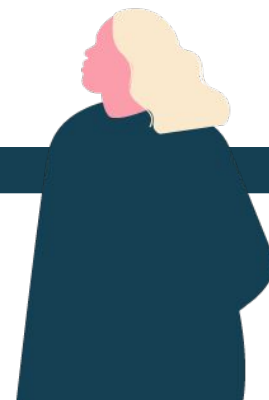
Culture et pratiques organisationnelles : Critère OVS 8



Exigence fondamentale : Intégrité interne

La règle : L'OVS doit appliquer activement ses valeurs d'équité sociale à l'interne afin de créer un milieu de travail sécuritaire, équitable et inclusif, plutôt que de se concentrer uniquement sur l'impact externe.

Légende :  IOES  IOG  Les deux



Thème

Critère



Culture et pratiques organisationnelles

8

OVS démontre une intégration significative des pratiques d'équité sociale dans ses opérations internes (RH, sécurité, équité salariale).

Remarque importante : Ce critère est requis pour la classification de niveau 2. Cependant, l'exemption « Petite entreprise » signifie qu'il est facultatif pour la classification de niveau 1 dans certains contextes de jeunes entreprises ou de petites organisations (c'est-à-dire si l'OVS est en activité depuis moins de deux ans OU compte moins de cinq employés à temps plein).

Alignement de la mission

Leadership

Culture et pratiques



Culture et pratiques organisationnelles : Critère OVS 8



Comment démontrer que l'OVS répond aux critères : Utilisez ces questions directrices (l'« Évaluation proportionnelle à la taille ») pour identifier les preuves en fonction de la taille de l'OVS

Vérification des politiques (formelles vs. informelles)

L'OVS a-t-elle des lignes directrices qui garantissent un environnement de travail sécuritaire et équitable ?

Exemples de preuves :

- *Pour les micro-organisations (moins de 2 ans et moins de 5 employés) :* les pratiques informelles sont prises en compte. Un code de conduite ou une déclaration de valeurs d'une page, signé par l'ensemble du personnel et énonçant les valeurs partagées en matière de respect et de sécurité, témoigne d'un engagement à mettre en œuvre des mesures concrètes.
- *Pour les OVS établies :* des politiques écrites formelles (par exemple, politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement, égalité salariale).

Vérification du suivi

L'OVS révisé-t-elle ses pratiques ?

Exemples de preuves : Une invitation dans le calendrier pour une réunion annuelle de « revue de la culture » ou un procès-verbal du conseil d'administration reflétant une révision des politiques.

Vérification des commentaires

Le personnel a-t-il un moyen sûr de faire part de ses préoccupations ?

Exemples de preuves : Un sondage anonyme (pour les grandes équipes) ou un processus de bilan structuré dans un « espace sécurisé » (pour les petites équipes). Le silence n'est pas un indicateur.



Culture et pratiques organisationnelles : Critère OVS 8



Pour aller au-delà du niveau 0 : Si l'OVS est au niveau 0 (aucune politique, aucune surveillance), prenez ces mesures immédiates pour vous qualifier.



Commencez petit (La « Déclaration de valeurs »)

Pour les micro-organisations, rédigez une simple « Déclaration de valeurs » concernant la sécurité et la lutte contre la discrimination. Faites-la signer par tous les employés. Cela constituera une preuve d'engagement proportionnée.



Vérification des données (pour les OVS de grande taille)

Analysez les données de fidélisation. Si des personnes talentueuses de divers horizons sont recrutées mais quittent l'entreprise dans les 12 mois, cela peut révéler un problème de culture d'entreprise. Menez des entretiens de départ pour identifier les tendances.



Planifiez la révision

Les politiques peuvent vite devenir obsolètes. Programmez une invitation récurrente dans votre calendrier (par exemple, tous les 12 mois) pour réviser et mettre à jour vos pratiques RH. Cela peut servir de mécanisme de suivi de base.



Étude de cas 6 : Le test de culture et de capacité



Objectif de cette étude de cas :

Illustrez comment « l'exemption pour les petites entreprises » fonctionne en pratique.

Partie 1 : Le scénario

Vous êtes un investisseur IFS qui examine deux OVS pour déterminer s'ils répondent au critère 8 (Culture et pratiques).

Remarque : Vous ne comparez pas ces OVS entre elles. Vous évaluez si chaque organisation, compte tenu de ses propres mérites, satisfait aux exigences minimales de conception intentionnelle. Les deux descriptions d'OVS sont incluses uniquement pour illustrer les différences de niveaux IOES ; cette étude de cas ne vise pas à commenter l'« opportunité d'investissement » ni les mérites des exemples d'OVS.

OVS A : « Coopérative GreenRoots »

- **Profil :** Une coopérative de jardinage communautaire en activité depuis 6 mois.
- **Personnel :** Trois employés à temps plein, 20 bénévoles.
- **Fonctionnement :** Pas de manuel RH écrit. Un « code de conduite » informel est affiché dans le hangar. Les décisions sont prises par consensus lors des réunions hebdomadaires du midi.

OVS B: "TechAccess Non-Profit"

- **Profil :** Association à but non lucratif qui fournit des ordinateurs portables remis à neuf, active depuis cinq ans.
- **Effectif :** 15 employés à temps plein.
- **Pratiques :** L'association utilise un manuel de l'employé standard téléchargé sur Internet il y a cinq ans. Ce manuel mentionne la « non-discrimination », mais n'a jamais été révisé. Elle ne fait aucun suivi de la rétention du personnel ni de la diversité.



Étude de cas 6 : Le test de culture et de capacité



Partie 2 : L'analyse

Quel est le bilan de la situation actuelle des sites OVS A et OVS B ?

OVS A : « Coopérative GreenRoots »

Évaluation : Probablement qualifié (niveau 1)

L'exemption : Elles ont moins de deux ans et comptent moins de cinq employés, donc le critère 8 est FACULTATIF pour le niveau 1.

Le boni : même après évaluation, leurs « pratiques informelles » (réunions consensuelles, code affiché) témoignent d'une intention suffisante compte tenu de leur taille.

OVS B: "TechAccess Non-Profit"

Évaluation : Preuves actuellement insuffisantes en vertu du critère 8

Aucune exemption : Ces établissements ont plus de deux ans et emploient plus de cinq personnes. Le critère 8 est OBLIGATOIRE.

L'écart : Un manuel non révisé vieux de cinq ans ne répond pas aux exigences de « suivi » ni d'« intégration significative ». Leurs pratiques semblent non évaluées et insuffisamment actives.



Étude de cas 6 : Le test de culture et de capacité



Partie 3 : Exemples d'améliorations (Passer à l'action)

Comment OVS B pourrait-il passer du niveau 0 au niveau 1 ? Il faudrait qu'il démontre que la politique est activement révisée et mise en œuvre dans la pratique.

Action illustrative 1 : Révision

Le Conseil doit revoir et mettre à jour le manuel afin de s'assurer qu'il couvre les normes d'équité actuelles (par exemple, la transparence salariale).

Action illustrative 2 : Surveiller

Mettez en place un simple sondage annuel auprès du personnel pour leur demander : « Vous sentez-vous en sécurité et respecté(e) au travail ? » L'examen annuel de ces résultats constitue un processus de suivi.



La leçon : Les politiques d'équité interne doivent être activement suivies et intégrées ; pour les organisations établies, une politique stagnante et non révisée est insuffisante.



Mise en œuvre,
données et assistance



Le cycle d'évaluation : quand agir

Vérification préalable à l'investissement (diligence raisonnable)

- **Le moment** : Avant que IFS/OVS signe l'accord.
- **L'action** : L'entreprise qui demande un investissement répond aux questions IOES/IOG. Cela permet d'établir sa classification de base (niveau 0, 1 ou 2).
- **Format**: Utilisez l'outil le plus adapté au flux de travail IFS/OVS (Excel, portail, entrevue). Pas besoin de créer une nouvelle plateforme. Par exemple, intégrez IOES à vos outils de collecte de données existants tels qu'Airtable, Typeform ou votre CRM (comme Salesforce), ou utilisez [le modèle de rapport de Common Approach](#) si vous l'utilisez déjà.

Examen post-investissement (rapport d'étape)

- **L'horaire** : La réévaluation a lieu à un taux de collecte fixe tous les 4 ans (c.-à-d. 2025, 2029, 2033, 2037, 2041) OU à la sortie de l'investissement (selon la première éventualité).
- Les entreprises bénéficiaires peuvent également demander une réévaluation volontaire en tout temps, ce qui peut les inciter à s'améliorer plus rapidement.

Méthodologies flexibles : choisir une approche adaptée au contexte et aux capacités



Une approche unique ne conviendra pas à tous les OVS. Choisissez la méthode adaptée aux capacités de l'entité bénéficiaire.

Option A : Évaluation menée par l'IFS (faible charge)

Parfait pour : Jeunes entreprises en phase de démarrage sans capacité administrative.

Comment : Vous (l'IFS) posez les questions lors de vos entretiens de vérification habituels. Vous remplissez vous-même la grille d'évaluation en fonction des informations recueillies.

L'avantage : Vitesse élevée, friction faible pour le fondateur.

Option B : Évaluation collaborative (renforcement des capacités)

Parfait pour : Des relations à fort engagement, par exemple, un IFS souhaitant encadrer un fondateur.

Comment : On s'assoit et on passe en revue les questions ensemble. Ça devient une séance de coaching sur les inégalités sociales.

L'avantage : Établit un climat de confiance et permet une compréhension immédiate des points à améliorer dans les pratiques ou les données probantes.

Option C : Autoévaluation (efficace)

Parfait pour : Des OVS établis avec un personnel administratif/RH dédié.

Comment : Vous leur envoyez le formulaire. Ils le remplissent. Vous vérifiez leurs justificatifs.

L'avantage : Adaptable aux portefeuilles de clients plus grands.



Ajout recommandé : La norme de vérification

Jusqu'où devons-nous aller ? (Que faut-il accepter ?) : L'application de l'évaluation IOES doit viser à valider la conformité, et non à réaliser un audit forensique. Il convient d'utiliser un niveau d'assurance raisonnable adapté au stade de développement de l'organisation.

La norme pour les politiques officielles

Ce que vous pouvez accepter :

Documents officiels de gouvernance.

Exemples illustratifs : Statuts, documents du plan stratégique.

Parfait pour : Vérification de l'alignement de la mission (thème 1) et des objectifs de leadership (thème 2).

Preuves opérationnelles (pour les pratiques)

Ce que vous pouvez accepter :

Documents de travail internes attestant de l'existence d'un processus.

Exemples illustratifs : Un modèle vierge de leur « enquête culturelle », le procès-verbal d'une réunion du comité d'investissement ou des diapositives de formation d'un atelier sur les biais.

Notes vérifiées (pour les pratiques informelles)

Ce que vous pouvez accepter : Une note datée dans un dossier de transaction résumant une conversation ou une observation. Le modèle prévoit aussi un espace pour les commentaires sur chaque critère.

Exemples illustratifs : "Méthode de vote par consensus d'équipe observée lors de la visite du site le [Date]."

Parfait pour : Les OVS/IFS émergents revendiquent des « pratiques informelles » pour la culture et le cycle.

Guide pratique : Si c'est une **règle** (par exemple : « Notre objectif est d'atteindre 50 % de femmes »), demandez le document correspondant. S'il s'agit d'un **comportement** (par exemple : « Nous avons une culture inclusive »), acceptez une note d'entrevue ou une observation. Notez que certaines informations (par exemple : la composition de l'équipe de direction et du conseil d'administration) figurent déjà dans le Modèle d'approche commune et peuvent être vérifiées par l'IFS en consultant les onglets correspondants.



Facteurs clés du succès

L'intégration est essentielle

N'envoyez pas de courriel distinct intitulé « IOES Email » trois semaines après la vérification préalable. Intégrez ces questions à la liste de vérification standard de la vérification préalable.

Les preuves comptent

Que ce soit l'OVS ou l'IFS qui remplisse le formulaire, une preuve quelconque est requise.

Une note dans le dossier de l'entente (« L'intervieweur a confirmé la présence de chefs autochtones lors de la visite du site ») constitue une preuve. Un document officiel n'est pas toujours nécessaire.



Collecte et confidentialité des données

La règle : Les déclarations anecdotiques (p. ex. : « Notre équipe est diversifiée ») sont généralement insuffisantes sans preuves à l'appui. Les organismes de services aux entreprises doivent recueillir et communiquer des données démographiques désagrégées pour être admissibles aux niveaux 1 ou 2.

Pourquoi : Sans ventilations spécifiques (par exemple, le pourcentage de dirigeants s'identifiant comme Noirs, Autochtones ou Femmes), l'IFS ne peut pas vérifier si l'OVS atteint les seuils de 30 % ou 50 % requis pour la classification.

Le protocole de « collecte intelligente » : Pas besoin de réinventer la roue. Utilisez les outils existants pour minimiser la charge de travail.



Le comment : La norme commune de données d'impact (Common Impact Data Standard) prend en charge l'organisation structurée et le partage des informations requises pour les rapports FFS — y compris le profil organisationnel, l'impact et les données liées au IOES — permettant de les saisir une seule fois, de les réutiliser pour toutes les exigences de rapport et de les partager à partir de vos propres systèmes sans duplication.



Les avantages : Cette approche allège la charge administrative, limite les demandes d'enquêtes répétées et améliore la cohérence des rapports. Elle permet aux organisations de conserver la propriété de leurs données tout en garantissant leur transfert et leur réutilisation efficaces au besoin.



L'action : Utilisez un outil conforme à la norme de données d'impact commune. Vous avez la possibilité de choisir la solution qui convient le mieux à votre organisation. TII peut s'agir : d'un logiciel que vous utilisez déjà pour stocker ces données, du [modèle de rapport FFS](#) ou d'une [plateforme logicielle conforme à la norme de données](#).



Collecte et confidentialité des données

La règle « La sécurité d'abord »

La règle : La collecte de données doit être volontaire. L'IFS/OVS ne peut forcer personne à révéler son identité pour atteindre un quota. De plus, il est interdit de présumer de l'identité d'autrui.

La bonne pratique : Incluez systématiquement une option « Je préfère ne pas répondre » dans chaque question démographique. Cela établit un climat de confiance et assure un climat de sécurité psychologique pour l'équipe IFS/OVS.

Pare-feu de confidentialité : qui voit quoi ?

Au niveau de l'investisseur (grossiste/IFS)

Ce qu'ils voient : Ils voient effectivement des données démographiques désagrégées au niveau organisationnel (par exemple : « 30 % des membres du conseil d'administration sont autochtones »).

Pourquoi : Ces données leur sont nécessaires pour vérifier les preuves de l'OVS et attribuer une classification OVS de niveau 1 ou 2 lors de la vérification diligente.

Responsabilité du grossiste/IFS : Ils doivent stocker ces données sensibles en toute sécurité, conformément aux lois sur la protection des renseignements personnels comme la LPRPDE.

Au niveau gouvernemental

Ce qu'ils voient : Ils n'ont pas accès aux questionnaires individuels, aux noms ou aux documents internes confidentiels.

Ce qu'ils reçoivent : Uniquement la classification agrégée (par exemple : « L'investissement X est de niveau IOES 1 »).

Avantage : Cela garantit la transparence dans l'utilisation des fonds publics tout en protégeant rigoureusement la vie privée des entrepreneurs et du personnel.



Résumé des apprentissages



Intermédiaires de finance sociale

Les critères IOES pour les IFS
















IOES



IOG



Les deux

Thème	Critère		
 Alignement de portefeuille	 1 La thèse d'investissement et/ou les produits financiers de l'intermédiaire de finance sociale sont conçus pour cibler les initiatives visant à promouvoir l'équité sociale et le bien-être des groupes méritant l'équité.	 2 La thèse d'investissement et/ou les produits financiers de l'intermédiaire de finance sociale sont conçus pour cibler les initiatives visant à promouvoir l'égalité des genres et le bien-être des femmes et des personnes de diverses identités de genre.	
 Leadership	 3 Le leadership de l'intermédiaire de finance sociale est représentatif des groupes méritant l'équité.	 4 Le leadership de l'intermédiaire de finance sociale est représentatif des femmes et/ou des personnes de diverses identités de genre.	 5 La mobilisation communautaire et l'établissement de relations sont valorisés et inclus dans les mécanismes de leadership et/ou décisionnels de l'intermédiaire de finance sociale.
 Culture et pratiques organisationnelles	 6 L'intermédiaire de finance sociale intègre activement des pratiques d'équité sociale dans sa culture organisationnelle.		
 Cycle d'investissement	 7 La prospection et la diligence raisonnable sont guidées par des pratiques transparentes et inclusives tout en reconnaissant la dynamique du pouvoir dans le flux de capitaux de la finance sociale.	 8 L'intermédiaire de finance sociale fait preuve de responsabilité à l'égard des collectivités et met en place un processus de retour d'information réciproque avec les organismes à vocation sociale retenus et non retenus.	 9 L'intermédiaire de finance sociale fait preuve de progrès dans son soutien aux efforts de renforcement des capacités et d'échange de connaissances en matière d'équité sociale et/ou d'égalité des genres dans le domaine de la finance sociale.



Étude de cas 7 : Application de IOES du début à la fin



Objectif de cette étude de cas :

Visualisez l'application du système de codification IOES du début à la fin pour un IFS.

Cet exemple démontre comment un IFS fictif (« StarReach Impact Capital ») remplit et identifie exactement quels documents sont téléchargés comme preuves.

Le scénario

StarReach Impact Capital est un fonds émergent qui sollicite un investissement auprès d'un grossiste spécialisé dans les services financiers. Ils reçoivent l'outil d'évaluation IOES à compléter lors de leur analyse préalable.

Objectif : Fournir des preuves suffisantes pour une évaluation de niveau 1.





Étude de cas 7 : Application de IOES du début à la fin



Thème 1 : Alignement de portefeuille (détermination de l'impact)

La question : La stratégie d'investissement de l'IFS cible-t-elle explicitement les initiatives qui font la promotion de l'équité sociale ou de l'égalité des genres ?

La réalité de StarReach : Ils investissent dans des « projets d'énergie propre pour les communautés autochtones isolées ».

Donnée	Entrée de StarReach	Pièces justificatives (preuves)
Objectif d'impact principal	Équité sociale	Déclaration de politique d'investissement (DPI), page 3 : « Le Fonds cible des projets d'énergie renouvelable détenus ou codétenus par des communautés des Premières Nations, des Métis ou des Inuits. »
Population cible	peuples autochtones	Contrat de société en commandite : Définition de la clause 4.2 « Investissements admissibles ».
Conception intentionnelle ?	Oui	Rapport d'étude de marché : Note interne faisant état de consultations avec les dirigeants concernant les obstacles au financement.

Résumé de l'évaluation : Répond au critère 1 (IOES). Valide le critère d'évaluation de l'impact.



Étude de cas 7 : Application de IOES du début à la fin



Thème 2 : Leadership (pouvoir et représentation)

La question : La direction ou le comité d'investissement de l'IFS respectent-ils les objectifs du défi 50-30 ?

StarReach's Reality: Deux associés (une femme et un homme). Aucun des deux ne se considère comme faisant partie d'un groupe méritant l'équité. Comité d'investissement : quatre membres au total (50 % de femmes, 0 % de groupes méritant l'équité)

Donnée	Entrée de StarReach	Pièces justificatives (preuves)
% Femmes/Personnes de diverses identités de genre	50%	Matrice des compétences et de la diversité : Tableau anonymisé répertoriant les membres du conseil d'administration/des comités d'investissements et leurs données démographiques auto-déclarées.
% Groupes méritant l'équité	0%	Auto-évaluation : Reconnaît ne pas atteindre le seuil de 30 %.
Engagement limité dans le temps ?	Oui	Plan de recrutement : Une résolution signée du conseil d'administration s'engageant à recruter 1 membre autochtone du CI dans un délai de 12 mois.

Résultat de notation : Démontre des preuves suffisantes pour le critère (Genre) et le critère 3 (groupes méritant l'équité) via l'engagement limité dans le temps.



Étude de cas 7 : Application de IOES du début à la fin



Thème 3 : Culture organisationnelle (intégration interne)

La question : L'IFS dispose-t-elle de politiques ou de pratiques visant à assurer un milieu de travail sécuritaire et équitable ?

La réalité de StarReach : Il s'agit d'une petite équipe (quatre personnes) et ils n'ont pas de manuel RH officiel.

Donnée	Entrée de StarReach	Pièces justificatives (preuves)
Existe-t-il des politiques formelles ?	Non	non applicable
Pratiques informelles ?	Oui	Charte d'équipe / Déclaration de valeurs : Un document d'une page signé par les quatre membres du personnel, décrivant les valeurs partagées en matière de respect, de sécurité et de lutte contre la discrimination.
Mécanisme de surveillance ?	Oui	Invitation au calendrier : Capture d'écran d'une réunion annuelle récurrente de « Revue de la culture d'équipe ».

Résultat de notation : Répond au critère 6. (Accepté comme « Pratiques informelles » valides pour un fonds émergent).



Étude de cas 7 : Application de IOES du début à la fin



Thème 4 : Cycle d'investissement (Processus et rétroaction)

La question : L'IFS dispose-t-elle de mécanismes inclusifs d'approvisionnement et de rétroaction ?

La réalité de StarReach : ils s'appuient sur les réseaux, mais ont récemment ajouté un formulaire « Présentez-nous votre projet ». Ils envoient des courriels de refus détaillés.

Donnée	Entrée de StarReach	Pièces justificatives (preuves)
Approvisionnement inclusif (Critère 7)	Partiellement	Journal des transactions : Indique que 10 % des transactions proviennent de prises de contact à froid via le « portail de présentation » public.
Rétroaction bidirectionnelle (critère 8)	Oui	Modèle de courriel : Un exemple de courriel de refus qui inclut des raisons spécifiques pour lesquelles votre demande a été refusée, ainsi qu'un lien vers un sondage anonyme intitulé « Évaluez notre processus ».
Renforcement des capacités (Critère 9)	Oui	Documents de l'atelier : Diapositives d'un webinaire gratuit qu'ils ont organisé sur le thème « Comment financer des projets énergétiques autochtones ».

Résultat de notation : Répond aux critères 8 et 9. (Répond à l'exigence « 2 sur 3 » pour le niveau 1).



Étude de cas 7 : Application de IOES du début à la fin



Résumé de l'évaluation finale :

- Alignement du portefeuille : qualifié (thèse intentionnelle).
- Leadership : qualifié (parité hommes-femmes + Engagement à durée déterminée pour les groupes méritant l'équité).
- Culture : qualifié (pratiques informelles acceptées).
- Cycle d'investissement : qualifié (retour d'information + Renforcement des capacités).

Évaluation globale :

Niveau IOES 1 (qualifié).



Perspective stratégique

StarReach a été classée au niveau 1 non pas parce que tous ses éléments étaient parfaitement aboutis, mais parce que les preuves disponibles démontraient une intention crédible, des pratiques concrètes et une stratégie réaliste pour se renforcer. L'organisation a mis en œuvre un engagement assorti d'échéances précises pour combler son déficit de leadership et s'est appuyée sur des pratiques informelles pour affirmer sa culture, prouvant ainsi que l'intention et des actions concrètes peuvent permettre aux fonds émergents de surmonter les obstacles.

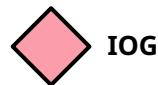


Organismes à vocation sociale

Les critères IOES pour les OVS














IOES



IOG



Les deux

Thème	Critère	
 Alignement de la mission	 <p>Les produits et/ou services sont conçus par l'organisme à vocation sociale de manière à cibler des initiatives visant à promouvoir l'équité sociale et le bien-être des groupes méritant l'équité</p>	 <p>L'organisme à vocation sociale effectue une analyse d'équité sociale dans le cadre du développement de ses produits et/ou services, et intègre des stratégies d'atténuation le cas échéant</p>
	 <p>Les produits et/ou services sont conçus par l'organisme à vocation sociale de manière à cibler des initiatives visant à promouvoir l'égalité des genres et l'équité des femmes et des personnes de diverses identités de genre.</p>	 <p>L'organisme à vocation sociale effectue une analyse de genre dans le cadre du développement de ses produits et/ou services, et intègre des stratégies d'atténuation le cas échéant.</p>
 Leadership	 <p>Le leadership de l'organisme à vocation sociale inclut des personnes issues de groupes méritant l'équité ayant l'expérience vécue</p>	 <p>Le leadership de l'organisme à vocation sociale met en place des processus participatifs pour tenir compte de l'expérience vécue des clients ciblés provenant des groupes méritant l'équité</p>
	 <p>Le leadership de l'organisme à vocation sociale inclut des femmes et/ou des personnes de diverses identités de genre ayant l'expérience vécue</p>	
 Culture et pratiques organisationnelles	 <p>L'organisme à vocation sociale intègre activement des pratiques d'équité sociale dans sa culture organisationnelle.</p>	



Étude de cas 8 : Application de IOES du début à la fin



Objectif de cette étude de cas :

Visualisez l'application du système de codification IOES pour un OVS.

Cet exemple montre comment un OVS fictif (« AccessHealth Solutions ») effectue l'évaluation et identifie les preuves spécifiques requises pour la classification.

Le scénario

Solutions AccessHealth est une entreprise émergente de services de santé en ligne (OVS). Elle recueille actuellement des fonds auprès d'un fonds d'investissement international (IFS) et a reçu l'outil d'évaluation IOES dans le cadre de son processus de vérification préalable.

Objectif : Fournir des preuves suffisantes pour une évaluation de niveau 1.





Étude de cas 8 : Application de IOES du début à la fin



Thème 1 : Alignement de la mission (détermination de la conception)

La question : Le produit ou service de l'OVS est-il spécifiquement conçu pour éliminer les obstacles rencontrés par les groupes méritant l'équité ?

La réalité d'AccessHealth : ils offrent un « soutien en santé mentale virtuel spécifiquement adapté aux jeunes noirs et racialisés des centres urbains ».

Donnée	Entrée d'AccessHealth	Pièces justificatives (preuves)
Analyse officielle ?	Oui	Rapport d'analyse genre : Une identification interne des obstacles culturels et financiers à la théorie traditionnelle pour leurs utilisateurs cibles.
Population cible	Jeunes Noirs et racisés	Plan stratégique : La page 5 définit explicitement le principal groupe bénéficiaire comme étant les jeunes issus de communautés racialisées.
Conception intentionnelle ?	Oui	Énoncé de mission : « Comblent le fossé en matière de santé mentale pour les jeunes Noirs grâce à des soins numériques adaptés à la culture ».

Résumé de l'évaluation : Répond aux critères 1 (IOES) et 3 (Analyse). Valide le critère d'évaluation de la conception.



Étude de cas 8 : Application de IOES du début à la fin



Thème 2 : Leadership (Expérience vécue et voix)

La question : L'équipe de direction a-t-elle une expérience vécue pertinente, et les clients ont-ils leur mot à dire dans les décisions ?

La réalité d'AccessHealth : Fondée par une psychologue clinicienne noire, l'entreprise dispose d'une petite équipe de direction, mais pas encore de conseil de clients officiel.

Donnée	Entrée d'AccessHealth	Pièces justificatives (preuves)
Expérience vécue	Oui	Biographie du fondateur : Elle établit un lien explicite entre le parcours et l'identité du PDG et la mission de l'organisation.
Mécanisme participatif	En cours	Plan de recrutement : Un engagement écrit à mettre en place un « Conseil consultatif des jeunes » dans un délai de 18 mois afin d'examiner la feuille de route du produit.

Résultat de notation : Répond au critère 5 (IOES). Utilise un engagement temporel pour le critère 7 (processus participatif).



Étude de cas 8 : Application de IOES du début à la fin



Thème 3 : Culture organisationnelle (intégration interne)

La question : L'OVS a-t-elle mis en place des pratiques visant à assurer un milieu de travail sécuritaire, inclusif et équitable pour son personnel ?

La réalité d'AccessHealth : Ils opèrent depuis 18 mois avec quatre employés à temps plein.

Donnée	Entrée d'AccessHealth	Pièces justificatives (preuves)
Exemption pour les petits commerces ?	Oui	Profil organisationnel : Confirme moins de 5 employés et moins de 2 ans d'activité.
Pratiques informelles ?	Oui	Code culturel : Énoncé de valeurs d'une page, signé par tous les employés, qui décrit les engagements en matière de sécurité psychologique et de transparence salariale.
Boucle de rétroaction ?	Oui	Note d'entrevue : IFS a vérifié lors de son audit préalable que l'équipe utilise des « vérifications rapides » mensuelles pour signaler les problèmes.

Résultat de notation : Le critère 8 est optionnel pour le niveau 1 en raison de l'exemption, mais AccessHealth démontre l'alignement par le biais de pratiques informelles vérifiées.



Étude de cas 8 : Application de IOES du début à la fin



Résumé de l'évaluation finale :

- Alignement avec la mission : qualifié (Conception intentionnelle + analyse genre).
- Leadership : qualifié (expérience vécue + engagement à durée déterminée pour la participation de la communauté).
- Culture : qualifié (exemption appliquée + pratiques informelles vérifiées).

Évaluation globale :

Niveau IOES 1 (qualifié).



Perspective stratégique

AccessHealth Solutions a été évaluée au niveau 1 parce qu'elle a su traduire ses bonnes intentions en preuves tangibles. Au-delà de la simple ouverture à tous, elle a défini son groupe cible et démontré que sa conception répond à des obstacles spécifiques. À l'instar de StarReach, elle a eu recours à des dispositions flexibles – notamment l'exemption pour les petites entreprises et les engagements à durée déterminée – afin de combler les lacunes tout en poursuivant son expansion.