

Leadership chez Inclusion International

Document d'information pour l'Assemblée générale

Qu'est-ce qu'un document de référence ?

Un « document d'information » est un document que les gens lisent pour se préparer à une réunion.

Ce document d'information vous aidera à préparer l'Assemblée générale d'Inclusion International.

Pourquoi avons-nous besoin d'un document d'information pour l'Assemblée générale ?

Lors de l'Assemblée générale, tout le monde discutera ensemble de la manière dont nous pouvons faire en sorte que davantage de personnes aient la chance de devenir des dirigeants.

Ce document de référence vous donnera des informations sur :

- Comment fonctionne le leadership chez Inclusion International aujourd'hui

- Quelques obstacles pour devenir un leader dans notre réseau
- Éléments à prendre en compte lorsque nous planifions la nomination de nouveaux dirigeants

Ces informations vous aideront à participer à la discussion.

Sections du document de référence

Cliquez pour accéder à la section que vous souhaitez lire :

[Résumé du document de référence](#)

[Introduction](#)

[Principes de leadership d'Inclusion International](#)

[Comment fonctionne notre structure de leadership aujourd'hui ?](#)

[Que demandons-nous aux membres de faire lors de l'Assemblée générale ?](#)



Question 1 : Comment pouvons-nous nous assurer qu'il n'y a aucun obstacle à devenir un leader dans notre réseau ?

Question 2 : Comment soutenons-nous les futurs dirigeants ?

Question 3 : Notre structure de leadership reflète-t-elle qui nous sommes ?

Résultats de l'Assemblée générale



Résumé du document de référence

L'Assemblée générale discute du leadership.

C'est important parce que nous savons qu'il y a des choses qui rendent difficile pour les gens d'assumer des rôles de leadership, et nous voulons qu'il soit plus facile pour chacun d'être un leader.

C'est le bon moment pour en parler car nous chercherons un nouveau Président élu (futur Président) en 2026.

L'Assemblée générale discutera ensemble de trois grandes questions.

1. *Comment pouvons-nous nous assurer qu'il n'y a aucun obstacle à l'exercice du leadership au sein de notre réseau ?*

Nous savons que certains facteurs rendent difficile ce rôle.

Par exemple, certains rôles prennent beaucoup de temps, ce qui est difficile à assumer lorsqu'on a un emploi ou lorsqu'on prend soin d'une personne à domicile.

Nous discuterons ensemble de la manière de lever ces obstacles afin que chacun puisse participer.

2. Comment accompagnons-nous les futurs dirigeants ? Que pouvons-nous faire pour aider les membres de notre réseau à se préparer à occuper des postes de direction ?

Généralement, les personnes qui occupent des postes de direction chez Inclusion International sont déjà des dirigeants au sein de leur organisation. Rares sont les jeunes talents qui participent à des missions internationales.

Nous discuterons ensemble de la manière dont nous pouvons accompagner les futurs dirigeants dans le développement de leurs compétences en leadership.

3. Notre structure de direction actuelle reflète-t-elle notre identité ?

Notre Constitution contient des règles concernant les différents rôles de leadership, notamment ceux qui doivent être des représentants de l'autonomie et la manière de maintenir un équilibre entre les représentants de l'autonomie et les familles.

Nous discuterons de la pertinence de ces règles ou de la nécessité de les modifier.

Tout le monde devrait venir préparé avec ses idées sur ce que nous pouvons faire pour résoudre ces problèmes.

Cette Assemblée Générale a simplement pour but de partager des idées et d'entendre les membres sur ce qui devrait changer – nous n'avons pas besoin de trouver toutes les solutions au cours de cette réunion.

Il s'agit de la première étape d'un travail plus vaste visant à garantir que nous disposons d'un leadership fort et inclusif chez Inclusion International.

Introduction

Inclusion International est composé d'organisations d'auto-représentants et de familles du monde entier.

Nous sommes également *dirigés par* des auto-représentants et des familles.

Nos membres sont nos leaders, et ils viennent de différentes régions du monde et ont des expériences différentes.

Notre réseau est très diversifié : nous incluons des personnes aux expériences variées. C'est l'un des atouts de notre réseau.

Nous souhaitons également que nos décideurs soient issus de la diversité. Nous souhaitons que les personnes qui occupent des postes de direction soient issues de tous les horizons de notre réseau.

Par exemple, nous voulons que les dirigeants de notre réseau viennent de toutes les régions, sont de genres différents, viennent de cultures différentes et sont un mélange d'auto-représentants et de familles.

À l'heure actuelle, certains individus peinent à accéder à des postes de direction en raison de barrières existantes. Par conséquent, les personnes qui accèdent à ces postes au sein de notre réseau ne sont pas aussi diversifiées qu'elles pourraient l'être.

L'Assemblée générale discutera des moyens de changer cela, afin que nous puissions nous assurer que toutes les personnes handicapées intellectuelles et leurs familles de notre réseau se sentent capables de prendre des décisions au sein d'Inclusion International.

C'est le bon moment pour réfléchir à la manière dont nous trouvons et soutenons de nouveaux dirigeants, car nous chercherons un nouveau président élu en 2026. Un président élu est la personne qui sera le futur président du réseau.

Le poste de président n'est qu'un des rôles de leadership parmi d'autres chez Inclusion International ; il existe de nombreuses façons d'être un leader auxquelles nous souhaitons réfléchir. Pour en savoir plus, consultez la section ci-dessous consacrée aux opportunités de leadership qui s'offrent à nous.

Ensemble, l'Assemblée générale réfléchira à :

- Quelles voix manquent à notre leadership et comment pouvons-nous faciliter leur participation ?

- comment pouvons-nous soutenir les personnes qui souhaitent devenir des leaders à l'avenir
- s'il y a de grands changements que nous devons apporter à notre façon de travailler pour nous assurer que chacun a la chance d'être un leader

L'Assemblée générale discutera de ces grandes questions et réfléchira à la manière dont nous pouvons apporter des changements pour inclure tout le monde dans le leadership.

Nous n'avons pas besoin de trouver la solution parfaite ensemble à Sharjah : l'atelier de l'Assemblée générale n'est qu'une première occasion de trouver des idées ensemble. C'est la première étape d'un processus plus vaste visant à rendre notre leadership plus inclusif.

Tout le monde devrait venir à la discussion avec un esprit ouvert, créatif et prêt à partager ses idées.

Principes de leadership d'Inclusion International

Les « principes » sont de grandes idées qui guident tout ce que vous faites.

Inclusion International a quelques principes en matière de leadership.

Ce sont les grandes idées que nous avons sur ce que signifie le leadership, et tout ce que nous faisons correspond à ces grandes idées.

Nous avons trois principes fondamentaux en matière de leadership :

1. Nos membres sont nos leaders.

Notre réseau est un mouvement : nous sommes de nombreuses organisations qui travaillent ensemble avec les mêmes grands objectifs.

Ensemble, nos membres forment le mouvement. Et ensemble, nos membres sont nos leaders.

Nos membres se réunissent en Assemblée générale pour prendre des décisions, et ils guident tout notre travail.

Avoir des membres engagés qui participent activement à nos prises de décision est ce qui fait de nous un réseau fort.

Dans notre travail pour renforcer notre leadership, les membres seront toujours en tête.

2. Le leadership est pour tous.

Un mouvement ne peut pas avoir qu'un seul leader ; chacun doit avoir voix au chapitre.

Nous souhaitons former un réseau composé de nombreux leaders qui travaillent ensemble ; nous ne voulons pas qu'une seule personne, ni quelques personnes seulement, soient aux commandes.

Le leadership ne se limite pas à la présidence d'une organisation : nous soutenons le leadership à tous les niveaux et, au sein de notre mouvement, il existe différentes manières d'être un leader.

Pour que le leadership à tous les niveaux soit une réalité, chacun doit comprendre qu'il *peut* être un leader. Inclusion

International est convaincu que chacun possède des atouts, des compétences et des idées qui lui sont propres et peuvent l'aider à devenir un leader.

Chacun apporte quelque chose de différent à un rôle de leadership et partage ses compétences de différentes manières. Toutes les contributions sont valorisées !

3. Le leadership est une question d'écoute.

Les dirigeants d'Inclusion International représentent les auto-représentants et les familles du monde entier.

Leur rôle est d'écouter l'opinion des membres du réseau et de prendre des décisions en fonction des souhaits de nos membres.

Rendre notre leadership plus inclusif ne se limite pas à déterminer qui occupe les postes décisionnels importants, mais à garantir un réseau où chacun peut s'exprimer.

Nous devons toujours veiller à ce que les dirigeants comprennent que leur rôle est d'écouter les membres, et

non de leur dicter leur conduite. Lorsque nos dirigeants prennent des décisions, ils ne le font qu'après avoir écouté attentivement les souhaits de nos membres.

Écouter ne se limite pas à ce que nos membres ont à dire ; il est également important pour nos dirigeants d'être à l'écoute de ce qui se passe dans le monde qui nous entoure. En ce moment, beaucoup de choses changent dans le monde. Nos dirigeants doivent être attentifs à ces changements et mener notre réseau dans des discussions sur la manière dont nous progressons en tant que mouvement pour répondre à certains de ces grands changements mondiaux.

Nous devons nous assurer que lors de notre conversation, nous respectons toujours ces principes.

Comment fonctionne notre structure de leadership aujourd'hui

?

Chez Inclusion International, nous avons de nombreuses façons différentes d'être un leader.

Certaines de ces façons d'être un leader font partie de notre « gouvernance » – ce sont les rôles qui contribuent à la gestion de notre organisation.

Notre gouvernance se compose de trois parties principales :

1. Notre Assemblée Générale :

L'Assemblée Générale est l'instance la plus importante d'Inclusion International. Chaque membre à part entière en fait partie ; ce sont nos membres dont les organisations sont dirigées par des personnes en situation de handicap intellectuel et leurs familles.

Lors de l'Assemblée Générale, chaque membre à part entière dispose d'une voix et d'un droit de vote égaux. Chacun peut proposer un sujet à voter.

L'Assemblée Générale a pour mission de définir nos positions de plaidoyer sur différents sujets, de désigner les personnes qui occuperont les postes de direction et de débattre des grands enjeux, comme la manière dont nous garantissons l'inclusion au sein de notre direction.

2. Notre Conseil

prend des décisions importantes sur le fonctionnement de notre réseau.

Par exemple, il prend des mesures telles que :

- contribuer à l'élaboration de la grande stratégie d'Inclusion International
- aider à rédiger des documents de position sur des sujets importants pour les membres
- prendre des décisions importantes sur des sujets tels que l'adhésion et la gouvernance
- Coordonner les membres de leur région pour se connecter et travailler ensemble

Ils veillent également à ce que nos membres aient leur mot à dire en exprimant leurs souhaits et leurs besoins dans les différentes régions. Les membres peuvent toujours demander à leur représentant au Conseil de soumettre un sujet de discussion.

Nous comptons dix représentants régionaux au Conseil, soit deux personnes par région. Ils sont élus à ces postes

par les membres de leur région.

L'un des représentants régionaux de chaque région est toujours un représentant autonome. L'autre peut être un membre de la famille, un autre représentant autonome ou une autre personne.

3. Nos dirigeants

sont chargés du bon fonctionnement d'Inclusion International.

Ils vérifient notre budget, s'assurent du respect de nos règles et de la loi, et veillent à ce que le personnel fasse son travail.

Les dirigeants sont les personnes que l'Assemblée générale élit pour exercer des fonctions spécifiques. Par exemple, le président, le vice-président, le trésorier et le secrétaire général. Ce sont des personnes que nos membres élisent comme dirigeants pour représenter notre mouvement.

Parce que la mission de ce groupe est de contribuer au

bon fonctionnement d'Inclusion International, il est également important que ses membres possèdent les compétences nécessaires pour contribuer à la gestion d'une organisation. Il peut parfois être difficile de trouver un groupe de personnes qui représentent à la fois notre mouvement (par exemple, des membres de la famille et des auto-représentants originaires de différentes régions du monde) et qui possèdent les compétences spécifiques pour diriger une organisation. Il

arrive que le président, le vice-président, le trésorier et le secrétaire général demandent également à d'autres personnes possédant des compétences spécifiques de les rejoindre au sein du groupe des dirigeants. On les appelle « dirigeants cooptés ». Par exemple, ils pourraient inviter une personne connaissant bien la finance ou le droit des associations caritatives à se joindre à l'association. Cela permet de garantir que les dirigeants possèdent les compétences nécessaires pour bien gérer l'organisation. Actuellement, nous avons deux dirigeants cooptés.

Ils doivent suivre les directives de l'Assemblée générale et du Conseil.

Ces trois groupes sont tous connectés.

L'Assemblée générale et le Conseil décident *de* nos actions : par exemple, de nos positions de plaidoyer, des programmes que nous devons créer et de nos actions de soutien aux membres. Lorsque l'équipe d'Inclusion International participe à la coordination de projets ou d'actions de plaidoyer, elle s'appuie toujours sur les positions et priorités définies par l'Assemblée générale et le Conseil.

Les dirigeants décident *de la manière dont* nous réalisons les tâches importantes pour les membres : par exemple, ils s'assurent qu'un budget est disponible pour réaliser le travail souhaité par les membres, que le personnel facilite la prise de décision des membres et que notre fonctionnement est conforme à nos règles et à la loi. Nous assurons également d'autres fonctions de direction qui ne relèvent pas de notre gouvernance. Par exemple :

- Coprésidents des groupes membres - en équipes de deux, des personnes de nos organisations membres dirigent des groupes de discussion et des groupes de

travail composés de nos membres

- Équipe Empower Us - Une équipe de leaders auto-représentants de différents pays dispense une formation à l'auto-représentation et aide les personnes handicapées intellectuelles à devenir de nouveaux auto-représentants
- Rôles du groupe de référence - Les membres peuvent faire partie de groupes de référence pour nous aider à guider le travail que nous faisons, comme les projets ou les nouvelles ressources que nous créons.

Inclusion International est toujours à la recherche de nouvelles façons de donner aux gens une chance d'être un leader - notre Conseil accueillerait favorablement vos idées sur d'autres façons d'y parvenir !

Lors de l'Assemblée générale, que demandons-nous au réseau de faire ?

Au cours de la discussion de l'Assemblée générale, les membres discuteront de trois grandes questions sur le leadership chez Inclusion International.

Nous utiliserons ces trois questions pour discuter de la manière de garantir que notre leadership reflète qui nous sommes en tant que mouvement :

1. Comment pouvons-nous nous assurer qu'il n'y a aucun obstacle à devenir un leader dans notre réseau ?
2. Comment soutenons-nous les futurs dirigeants ?
3. Notre structure de leadership actuelle reflète-t-elle qui nous sommes ?

Ensemble, nous réfléchirons aux mesures que nous pouvons prendre pour nous assurer d'éliminer les obstacles et de rendre notre leadership aussi fort et inclusif que possible.

Nous discuterons de ces questions en petits groupes, et chacun pourra partager des idées et des choses que nous pourrions faire pour renforcer notre leadership.

Nous devons nous assurer que toutes les idées dont nous parlons sont :

- **Autorisé par la législation sur les associations caritatives** – Inclusion International est enregistrée au Royaume-Uni et nous devons respecter la législation locale sur les associations caritatives. Cela pourrait impliquer que certaines des idées suggérées ne soient pas réalisables. Par exemple, pour faciliter l'accès des dirigeants à Inclusion International, un salaire pourrait être versé aux personnes occupant le poste de président. Cependant, cette pratique étant illégale au Royaume-Uni, ce ne serait pas envisageable pour nous.
- **Financièrement réalisables** – les idées évoquées dans cette discussion devraient pouvoir être mises en œuvre par Inclusion International avec les ressources dont nous disposons. Par exemple, la suggestion d'organiser davantage de réunions en présentiel chaque année serait impossible en raison du coût. Les idées devraient porter sur des changements que nous pouvons apporter à nos méthodes de travail ou à notre gouvernance – la plupart de ces idées sont des choses que nous pouvons faire gratuitement en modifiant les rôles, nos statuts ou nos méthodes de travail.

- **Fondée sur la représentation collective des auto-représentants et des familles** , Inclusion International est unique car nous représentons ensemble les personnes en situation de déficience intellectuelle et leurs familles. La solidarité entre les auto-représentants et les familles fait notre force. Toute idée visant à renforcer et à accroître la représentativité de nos dirigeants doit protéger la voix et le leadership égaux et significatifs des auto-représentants et des membres des familles.

Question 1 : Comment pouvons-nous nous assurer qu'il n'y a aucun obstacle à devenir un leader dans notre réseau ?

Nous voulons nous assurer que chacun ait la possibilité de devenir un leader.

Il peut s'agir de se présenter pour devenir membre du Conseil ou officier, ou d'assumer un rôle différent dans une autre partie de notre travail.

Voici quelques obstacles qui existent actuellement :

- Les postes de président, vice-président, secrétaire général et trésorier sont des postes importants. Ce sont des

postes bénévoles (non rémunérés), mais qui nécessitent parfois de nombreuses heures de travail par semaine.

Être dirigeant est difficile si l'on occupe un emploi à temps plein. Cela signifie qu'il est difficile pour ceux qui ont besoin de travailler et de gagner de l'argent d'exercer ces fonctions, et que ceux qui n'ont pas besoin de travailler (par exemple, parce qu'ils sont retraités ou ont une bonne pension) sont ceux qui font du bénévolat.

- Les rôles de direction étant des tâches importantes, il est difficile pour les personnes ayant d'autres responsabilités, comme s'occuper d'une personne à la maison, de trouver le temps nécessaire pour s'acquitter de leurs tâches. C'est particulièrement problématique pour les femmes, plus susceptibles d'assumer des tâches ménagères qui accaparent leur temps.
- Les responsables de notre programme travaillent généralement en anglais. Cela signifie que les personnes ne parlant pas anglais ont moins de possibilités de devenir des responsables. Ce n'est pas un problème pour notre Conseil, où chacun peut bénéficier d'une traduction dans la langue de son choix.

- Les dirigeants d'Inclusion International, en particulier les dirigeants et les membres du Conseil, doivent parfois se déplacer pour exercer leur fonction. Par exemple, ils peuvent se rendre à des réunions pour représenter notre réseau ou à des conférences pour présenter notre travail. Inclusion International prend en charge ces déplacements, mais pour les personnes ayant des responsabilités familiales (travail ou famille), voyager peut s'avérer difficile. Ceux qui ne peuvent pas se déplacer aussi facilement peuvent être moins enclins à assumer un rôle de direction .
- Notre Conseil et nos dirigeants travaillent principalement en ligne, par courriel et via Zoom. Si cela a permis à davantage de personnes de participer sans se déplacer, cela a également engendré de nouveaux problèmes : il est par exemple difficile d'être membre du Conseil ou dirigeant si l'on vit dans un endroit sans connexion internet, ou si le décalage horaire est important. Les fuseaux horaires sont particulièrement difficiles pour les dirigeants et les membres d'Asie-Pacifique. Le passage au travail en ligne a également créé des barrières en termes de compétences, et il est désormais nécessaire de savoir utiliser les technologies ou de bénéficier d'un bon

accompagnement pour y participer.

- Certaines des grandes questions auxquelles sont confrontés les dirigeants et le Conseil peuvent être complexes, comme les questions budgétaires ou juridiques. Si Inclusion International s'efforce de faciliter la compréhension de ces sujets complexes, les personnes en situation de handicap intellectuel ont également besoin d'un soutien efficace pour se préparer aux réunions et y participer. Inclusion International s'efforce d'apporter ce soutien pour aider les personnes à se préparer virtuellement, mais l'organisation du dirigeant doit également avoir le temps d'offrir un soutien présentiel de qualité à domicile, ce que toutes les organisations n'ont pas le temps de faire.

Ces obstacles font que les mêmes personnes se portent généralement volontaires pour les postes d'officier : des personnes originaires des pays du Nord qui n'ont pas besoin de travailler (généralement parce qu'elles sont retraitées). De nombreuses personnes représentant d'autres secteurs de notre réseau ne deviennent pas officiers en raison de ces obstacles.

Lors de l'Assemblée générale, les membres échangeront des idées pour lever ces obstacles. Nous souhaitons trouver des moyens de garantir la participation de tous et de répartir la charge de travail des dirigeants de manière à faciliter leur prise de fonction. Soyez créatifs : toute idée est bonne à partager.

Certaines idées pourraient concerner des mesures rapides et faciles à mettre en œuvre pour Inclusion International. D'autres pourraient impliquer des changements plus importants, nécessitant une modification de notre Constitution à l'avenir.

Par exemple, si l'Assemblée générale proposait de modifier les descriptions de poste des officiers afin de réduire la taille de leurs fonctions et d'exiger moins d'heures, ce changement pourrait être mis en œuvre rapidement. En effet, les descriptions de poste des officiers ne font pas partie de la Constitution.

Mais si l'Assemblée générale proposait de modifier le nombre de nos dirigeants, ou de modifier nos rôles, ou de permettre que certains rôles de direction soient partagés, alors la Constitution devrait être modifiée.

Les changements constitutionnels sont une question sur laquelle l'Assemblée générale voterait en 2026 si cela était proposé.

Question 2 : Comment soutenons-nous les futurs dirigeants ?

Nous souhaitons réfléchir à ce que nous pouvons faire pour aider les personnes de notre réseau à se préparer à occuper des postes de direction.

En général, les personnes qui occupent des postes de direction chez Inclusion International sont des personnes plus âgées, dirigeantes de leur propre organisation dans leur pays. Nous ne voyons pas autant de personnes en début de carrière ou occupant des postes subalternes au sein d'une organisation s'impliquer dans des actions internationales.

Cela vaut également pour les responsables familiaux de notre mouvement. Généralement, les responsables familiaux impliqués dans notre action internationale sont des parents. Les frères et sœurs et autres membres de la famille qui ne sont pas parents sont moins souvent impliqués dans des rôles de direction.

Nous voulons que les personnes de tous âges, de tous les niveaux de nos organisations membres et de tous les secteurs de la famille aient le sentiment qu'elles peuvent participer au travail international et être des leaders.

Nous souhaitons également que des personnes issues de tous types d'organisations réfléchissent à la manière dont elles peuvent jouer un rôle moteur dans notre mouvement. Si certaines activités chez Inclusion International sont réservées aux organisations dirigées par des personnes en situation de déficience intellectuelle et leurs familles (POD), comme le droit de vote, de nombreux postes de direction sont ouverts à tous les membres de notre réseau. Parmi eux, les membres affiliés et les membres individuels, qui ont eux aussi un rôle important à jouer pour favoriser l'inclusion.

Une façon de faciliter l'accès à des postes de direction consiste à trouver de nouvelles façons de soutenir et d'impliquer les futurs leaders. En les soutenant pour s'engager et développer leurs compétences en leadership, davantage de personnes pourraient devenir des leaders mondiaux représentant les différentes composantes de notre mouvement.

Voici quelques-unes des façons dont nous soutenons déjà les futurs dirigeants :

- **Notre programme de bourses** – Lorsque les fonds sont disponibles, nous aidons deux jeunes leaders de nos organisations membres à venir travailler avec Inclusion International pour un stage de trois mois. Il s'agit d'un emploi rémunéré, qui leur permet de travailler sur un sujet qui leur tient à cœur. Nous souhaitons organiser ce programme chaque année.
- **Coprésidents de groupe** – Tout membre, quel que soit son pays, peut postuler pour diriger l'un de nos groupes membres, par exemple le groupe de travail sur la désinstitutionnalisation ou le groupe de travail sur la fratrie. Des responsables de différentes régions travaillent en binômes et soutiennent et animent des groupes sur des sujets qui les intéressent. Ils bénéficient du soutien et du mentorat d'autres responsables pour les aider dans leur travail.

Ce ne sont là que deux manières d'impliquer les gens dans le travail mondial et de les aider à développer leurs compétences en tant que dirigeants.

Les membres doivent être prêts à partager ce que vous faites pour aider les gens à développer leurs compétences en leadership dans votre organisation, et ce qu'Inclusion International devrait faire au niveau mondial pour aider davantage de personnes à devenir de futurs dirigeants.

Question 3 – Notre structure de leadership reflète-t-elle qui nous sommes ?

En utilisant ce que nous avons discuté sur la façon dont nous pouvons éliminer les obstacles et comment nous pouvons soutenir les futurs dirigeants, nous terminerons notre discussion en discutant de ce que nous devons changer dans nos structures pour nous assurer que nos dirigeants représentent notre mouvement.

Lorsque nous parlons de « structures », il s'agit des éléments que notre constitution définit concernant le fonctionnement de notre gouvernance.

Par exemple, notre Conseil, notre Assemblée générale et notre comité des dirigeants font partie de nos structures de direction.

Nous tenons à ce qu'elles soient aussi représentatives que possible.

Voici quelques-unes des règles que notre constitution impose désormais à nos structures de direction :

- Au sein de notre groupe de dirigeants (président, vice-président, secrétaire général, trésorier et autres dirigeants invités), nous devons veiller à ce qu'au moins la moitié (50 %) soit composée de personnes qui défendent leurs droits et de familles. L'autre moitié peut être composée de personnes possédant des compétences spécifiques nécessaires à la gestion de l'organisation, comme des personnes connaissant le droit, les budgets, la collecte de fonds ou la protection sociale.
- Depuis 2018, notre vice-président a toujours défendu ses propres intérêts et notre président a toujours été un membre de la famille. Aucune règle ne dicte qu'il en soit ainsi.
- Notre Conseil compte dix postes de « représentants régionaux ». La moitié d'entre eux (50 %) sont réservés aux auto-représentants. L'autre moitié peut être occupée

par n'importe qui : auto-représentants, familles ou professionnels. Aucun poste n'est réservé aux familles au Conseil.

- Si le Conseil devient un jour composé de moins de 50 % d'auto-représentants et de familles, il lui incombe alors de nommer de nouveaux membres jusqu'à ce qu'il soit à nouveau composé de 50 % d'auto-représentants et de familles.

Nous discuterons de :

1. S'il y a des changements que nous devrions apporter à nos structures (comme notre groupe d'officiers ou notre conseil) pour nous assurer que les gens peuvent devenir des leaders
2. Si nous avons les bons rôles de leadership, ou s'il pourrait y avoir d'autres rôles qui permettraient à davantage de personnes de devenir des leaders
3. Si nous avons les bonnes règles pour garantir que nos dirigeants représentent qui nous sommes

Il est important de se rappeler que toutes les idées suggérées pour les changements que nous pouvons apporter doivent

toujours garantir que les auto-représentants et les familles ont une voix égale.

Résultats de l'atelier de l'Assemblée générale

L'atelier de l'Assemblée générale est une première étape dans notre travail visant à renforcer notre leadership au sein d'Inclusion International.

Le principal objectif de cette réunion est d'entendre les idées des membres sur la manière dont nous pouvons résoudre certains de ces problèmes.

Nous n'avons pas besoin de parvenir à la réponse finale au cours de la réunion.

Il n'y aura pas de proposition spécifique sur laquelle les membres pourront voter – nous voulons entendre les idées de chacun.

Si, au cours de la réunion, une idée visant à résoudre l'un de ces problèmes suscite l'enthousiasme de tous, n'importe quel

membre peut la soumettre au vote en proposant une « résolution ».

Une résolution est quelque chose sur laquelle vous demandez à tout le monde de voter.

Étant donné que toute idée suggérée devra être vérifiée pour s'assurer qu'elle est conforme à la loi britannique sur les œuvres caritatives, nous ne pourrons pas voter pour apporter de grands changements lors de cette Assemblée générale.

Au lieu de cela, les membres pourraient proposer une résolution demandant aux dirigeants ou au Conseil d'examiner comment mettre en œuvre une certaine solution et de faire rapport à l'Assemblée générale.

Les résolutions comportent généralement deux lignes : une ligne qui donne des informations sur les raisons pour lesquelles l'Assemblée générale souhaite apporter un changement, puis une ligne qui indique ce sur quoi l'Assemblée générale accepte.

La deuxième ligne de la résolution commence toujours par les mots « Il est résolu » ; il s'agit simplement d'une façon formelle d'indiquer la mesure demandée par l'Assemblée générale. Il

peut également y avoir plusieurs phrases « Il est résolu » si la résolution demande deux choses à Inclusion International.

Voici un exemple de ce à quoi ressemblerait une résolution passée lors d'une précédente Assemblée générale :

Un leadership familial organisé et compétent œuvrant pour l'inclusion est nécessaire pour travailler avec un leadership d'auto-représentation à l'échelle mondiale.

Il est résolu qu'Inclusion International explore des options autour du leadership familial qui soutiennent et renforcent le plaidoyer en faveur de l'inclusion.

Dans cet exemple, il est demandé à Inclusion International d'« explorer les options ». C'est également le type d'action que nous demanderons en cas de changement de direction.

L'Assemblée générale peut créer une résolution demandant aux dirigeants et au Conseil d'examiner un changement spécifique qu'ils souhaitent apporter, d'explorer un nouveau flux de travail qui soutient le leadership ou toute autre action qui soutiendra notre leadership.

Si une résolution est approuvée, les membres du Bureau élaboreront un plan pour y parvenir, conformément aux lois du

Royaume-Uni. Cela pourrait inclure un plan de modification de notre Constitution pour tenir compte des suggestions des membres.

Les membres de l'équipe d'Inclusion International seront disponibles le jour de l'atelier pour soutenir les membres qui souhaitent proposer une résolution.