

Lignes directrices pour les évaluateurs

Authenticité et identité des candidats

- Les lignes directrices à l'intention des évaluateurs suivantes présentent des concepts généraux qui doivent être adaptés aux critères d'évaluation de chaque fonds. Conformément au programme Être vu-e, elles ne portent que sur les personnes noires, de couleur, 2SLGBTQIA+ et en situation de handicap. Pour en savoir plus sur l'admissibilité des Autochtones, veuillez consulter les ressources élaborées par le Bureau de l'écran autochtone.
- De nombreuses questions sur l'authenticité et l'identité exigent une analyse subjective, ce qui fait partie du travail d'évaluation. Les évaluateurs apporteront leur propre expérience vécue et identité à l'analyse. L'incidence de l'analyse sur l'évaluation dépendra de la grille d'évaluation du fonds applicable.

Antécédents de l'entreprise du demandeur

- Si l'entreprise affirme qu'elle appuie les voix sous-représentées, examinez ses projets et ses équipes (le personnel et les personnes embauchées pour le projet) afin de déterminer si elle semble soutenir et encadrer les talents sous-représentés ou s'il n'y a aucune preuve à l'appui. Les talents sous-représentés occupent-ils seulement des postes subalternes ou de conseillers externes, ou des postes d'autorité? Les entreprises doivent prendre des mesures actives pour accroître la représentation et ne pas faire de vagues déclarations ou promettre des embauches futures.
- Envisagez la structure de propriété s'il s'agit d'une entreprise traditionnelle chevronnée qui travaille avec des talents sous-représentés inexpérimentés. Il existe de nombreuses structures de propriété potentielles, mais il faut déterminer si l'entreprise chevronnée fournit à l'entreprise inexpérimentée du mentorat et des occasions de tirer parti de la réussite, ou si cette dernière cède ses droits au projet sans suffisamment d'avantages tangibles ou intangibles.