

Politique d'équité, de diversité, d'inclusion et d'antiracisme

Fondation W

Table des matières

1. Énoncé de vision	2
2. Lexique	2
3. Objectifs généraux	3
4. Rôles et responsabilités	3
5. Stratégie de communication	4
6. Modalités de suivi	4

1. Énoncé de vision

La Fondation W s'engage à respecter les principes d'équité, de diversité, d'inclusion (ci-après, EDI) et d'antiracisme dans le cadre de toutes ses activités. La présente politique s'applique à la fois aux employés, aux membres du Conseil d'administration, aux bénévoles et aux bénéficiaires des programmes.

2. Lexique

Ce lexique est adapté des politiques de l'Université McGill et de l'Université d'Ottawa.

Équité

L'équité, contrairement à la notion d'égalité, ne concerne pas l'égalité de traitement. Elle désigne l'équité et la justice dans le processus et dans les résultats. Les résultats équitables nécessitent souvent un traitement différencié et une redistribution des ressources afin d'obtenir un terrain de jeu égal pour tous les individus et toutes les communautés. Cela nécessite de reconnaître la dynamique du pouvoir et de s'attaquer aux obstacles qui empêchent les opportunités pour tous de s'épanouir dans notre environnement facultaire.

Diversité

La diversité décrit la présence de différences au sein de tout groupe de personnes. Dans les discussions sur l'équité sociale, la diversité concerne les différences d'appartenance à un groupe social liées, par exemple, à la race, à l'identité autochtone, à la classe sociale, à l'âge, à l'identité ou à l'expression sexuelle, à la sexualité, au handicap, à l'origine ethnique, à la langue et à la religion, ainsi qu'à toute combinaison de ces variables. Les discussions sur la diversité liées à l'accès et à l'équité nécessitent la connaissance et la compréhension des expériences historiques et contemporaines d'oppression et d'exclusion. La diversité doit être comprise comme un facteur d'unité plutôt que de division. Ce terme nous invite à apprécier à la fois les différences et l'interconnexion, ainsi qu'à reconnaître et à réagir à la discrimination systémique et institutionnalisée.

Inclusion

L'inclusion renvoie à la notion d'appartenance, au sentiment d'être accueilli et valorisé, et au sens de la citoyenneté. Elle concerne également l'engagement et la réussite dans une institution, un programme ou un cadre donné. L'inclusion exige de reconnaître, de réduire et de supprimer les obstacles à la participation créés par le désavantage social ou

l'oppression, et peut entraîner la réorganisation d'une institution, d'un programme ou d'un cadre.

Antiracisme

L'antiracisme englobe les perceptions, les attitudes, les politiques, les discours, les procédures et les pratiques visant à s'opposer et à mettre fin aux racismes anti-indigènes, anti-Noirs et autres personnes de couleur, ainsi qu'à promouvoir l'équité raciale, ce qui exige de reconnaître sans cesse la dynamique du pouvoir et de s'attaquer aux obstacles systémiques et individuels qui empêchent les membres racialisés de nos communautés de saisir différentes opportunités et de prendre pleinement et dignement part à la vie en société.

3. Objectifs généraux

3.1 Reconnaître que la diversité humaine est une source de connaissance et de force; en plus d'être traités avec dignité et respect, tous les individus ont le droit d'accéder et de participer équitablement à la société, ce qui passe d'abord par un accès équitable à l'éducation et au soutien adéquat en la matière.

3.2 Diversifier la composition du conseil d'administration, de la direction, des employés et des bénévoles pour enrichir les perspectives, les réflexions et la prise de décisions ainsi que pour améliorer la représentativité de l'organisation et attirer des talents plus diversifiés.

3.3 Valoriser les compétences culturelles et accroître la sensibilisation aux biais inconscients dans le cadre des activités de l'organisation.

3.4 Créer des occasions de mentorat et des plans de perfectionnement qui tiennent compte des difficultés rencontrées par les personnes issues des groupes sous-représentés.

4. Rôles et responsabilités

Les membres du Conseil d'administration sont chargés d'administrer la présente politique et de voir à sa mise à jour annuel si nécessaire.

Un membre du Conseil d'administration sera nommé plus particulièrement nommé responsable de la mise en œuvre quotidienne de la politique.

5. Stratégie de communication

5.1 Communication interne

Tous les membres (rémunérés et bénévoles) de la Fondation seront informés de la présente politique et de son importance. Un exemplaire de la politique sera fourni, aux employés, bénévoles et membres du Conseil d'administration.

5.2 Communication externe

Toutes communications verbales et écrites se doivent d'être inclusives et respectueuses et transmettent la position de la Fondation en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'antiracisme.

6. Modalités de suivi

La présente politique sera révisée annuellement, soit à chaque mois d'avril, suivant le mois actuel de son adoption.

Une formation sur les normes EDI et sur les enjeux connexes devra être dispensée annuellement à tous les employés et bénévoles et membres en poste, au moment jugé opportun par la Fondation. La personne du Conseil d'administration chargée du suivi de la présente politique s'assurera que la formation soit bel et bien fixée dans l'échéancier de la Fondation.

Adoptée par résolution par le Conseil d'administration le 12 avril 2023