

Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion



Adopté par le conseil d'administration du GRAME le 25 septembre 2024

Historique des révisions

Numéro révision	Date de changement	Description de la révision	Approuvé par

Table des matières

1. INTRODUCTION	1
1.1. But de la politique	1
1.2. Champ d'application	1
2. NOTRE POLITIQUE	1
2.1. Nos principes d'EDI	2
2.1.1. Principe d'équité	2
2.1.2. Principe de diversité	2
2.1.3. Principe d'inclusion	2
2.2. Nos objectifs en matière d'EDI	3
3. MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE	4
3.1. Nos actions-clés	4
3.1.1. Actions au niveau organisationnel	4
3.1.2. Actions au niveau de nos activités et programmes	5
3.1.3. Actions au niveau des interactions avec nos parties prenantes	5
3.2. Rôles et responsabilités	6
3.2.1. Direction générale et conseil d'administration (CA)	6
3.2.2. Employés et bénévoles	6
3.2.3. Personne responsable EDI	7
3.3. Suivi et évaluation	7
4. RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES	8
4.1. Ressources internes	8
4.2. Ressources externes	8

1. INTRODUCTION

Dans un contexte socioéconomique et démographique en évolution constante, l'adhésion du GRAME aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) est devenue essentielle afin de renforcer notre mission environnementale avec une approche véritablement inclusive.

La présente politique d'EDI est le fondement de notre engagement à intégrer ces principes dans tous les aspects de notre travail. Elle vise à garantir que nous reconnaissons, valorisons et exploitons la richesse apportée par la diversité sous toutes ses formes. En mettant en pratique les principes d'EDI, nous entendons amplifier notre impact, stimuler l'innovation dans nos programmes et renforcer notre efficacité dans nos recommandations et nos actions environnementales.

1.1. But de la politique

Cette politique a pour but d'affirmer notre engagement envers la création d'un environnement de travail et d'une communauté où chacun se sent respecté, valorisé et inclus, indépendamment de sa race, genre, âge, origine ethnique, religion, identité de genre, orientation sexuelle, capacité physique ou mentale, ou statut socio-économique.

Elle définit nos principes, nos objectifs et des actions concrètes pour intégrer les principes d'EDI dans nos démarches de recrutement, nos pratiques organisationnelles et communicationnelles, nos programmes et nos partenariats.

1.2. Champ d'application

Cette politique concerne tous les niveaux de notre organisation, y compris les administrateur.rice.s, les employé.e.s et les bénévoles. Elle guide nos pratiques internes et façonne nos interactions externes, notamment nos programmes, collaborations et partenariats. Ainsi, elle reflète notre conviction que la durabilité environnementale doit être équitable et inclusive.

2. NOTRE POLITIQUE

Le GRAME s'engage à promouvoir les principes d'EDI et à en faire un pilier important de notre action environnementale afin que notre organisation soit



un lieu où l'équité, la diversité et l'inclusion ne sont pas seulement valorisées mais vécues au quotidien.

2.1. Nos principes d'EDI

Notre engagement repose sur les principes suivants que nous avons adaptés à notre mission.

2.1.1. Principe d'équité

Ce principe consiste à garantir un traitement équitable pour tous les membres de notre organisation, nos collaborateurs, ainsi que les communautés avec lesquelles nous travaillons, en supprimant les obstacles qui peuvent limiter la participation pleine et entière de certains groupes.

L'équité chez nous ne consiste pas à appliquer une approche uniforme, mais à adapter nos pratiques et nos interventions pour surmonter les défis spécifiques que peuvent rencontrer différents groupes comme les femmes, les jeunes, les minorités culturelles et les personnes autochtones.

2.1.2. Principe de diversité

Il s'agit de valoriser la diversité sous toutes ses formes au sein de notre organisation et dans nos interactions externes, y compris mais sans s'y limiter, la race, le genre, l'âge, l'origine ethnique, la religion, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, les capacités physiques et mentales, et le statut socio-économique.

Pour nous, chaque individu apporte une perspective unique qui enrichit notre travail et amplifie notre impact sur la protection de l'environnement. Ainsi, nous nous engageons à créer un espace où chaque voix peut être entendue et valorisée, favorisant ainsi l'innovation et la créativité dans notre mission environnementale.

2.1.3. Principe d'inclusion

Ce principe consiste à créer un environnement où tout le monde se sent accueilli, respecté et valorisé et où chacun et chacune puisse contribuer pleinement à notre mission environnementale, dans un espace exempt de discrimination.



À travers nos pratiques et nos actions, nous nous efforçons d'assurer que toutes les voix, y compris celles qui ont été historiquement sous-représentées, soient écoutées et prises en compte dans la prise de décision.

2.2. Nos objectifs en matière d'EDI

Pour concrétiser notre engagement envers ces principes, nous avons établi cinq objectifs qui guident nos actions en matière d'EDI :

- 1) Créer un environnement de travail inclusif et respectueux :** S'assurer que notre lieu de travail soit sécuritaire, accueillant, et soutenant pour tous, en mettant en place des pratiques inclusives dans la gestion des ressources humaines, le développement professionnel, et les interactions quotidiennes.
- 2) Augmenter la diversité au sein de notre organisation :** Mettre en œuvre des stratégies de recrutement et de rétention ciblées pour attirer et maintenir une main-d'œuvre diversifiée à tous les niveaux de l'organisation, des administrateur.rice.s aux bénévoles.
- 3) Promouvoir l'équité et l'inclusion dans nos politiques et nos pratiques :** Revoir régulièrement nos politiques et pratiques pour prévenir et éliminer les biais et les inégalités, en assurant l'équité et l'inclusion dans nos pratiques internes et dans nos interactions externes.
- 4) Renforcer la formation et la sensibilisation à l'EDI :** Offrir des formations sur l'EDI aux membres de notre organisation pour développer une compréhension commune des enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion et pour renforcer les compétences nécessaires à leur promotion.
- 5) Cultiver des collaborations et partenariats alignés sur l'EDI :** Travailler avec des partenaires et collaborateurs qui reflètent nos engagements envers l'EDI et soutenir des initiatives qui font progresser l'EDI dans les communautés où nous œuvrons.



3. MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

Pour réaliser nos objectifs en matière d'EDI, nous avons déterminé des actions clés, défini des rôles et responsabilités et mis en place des processus de suivi et d'évaluation, le tout dans une démarche d'amélioration continue.

3.1. Nos actions-clés

Nos actions-clés se situent à plusieurs niveaux, y compris dans nos pratiques organisationnelles, nos activités et programmes et nos interactions avec les parties prenantes.

3.1.1. Actions au niveau organisationnel

En matière de gouvernance et de ressources humaines, nos actions comprennent :

- L'utilisation d'une matrice de compétences de nos administrateur.rice.s, revue annuellement afin d'inclure les critères de l'EDI.
- L'instauration d'un siège "jeunesse" au conseil d'administration pour encourager la participation des jeunes.
- Un *Code d'éthique des administrateur.rice.s* avec des mesures de prévention et de résolution de toute forme d'harcèlement.
- Des offres d'emploi permettant d'attirer des candidats de groupes sous-représentés.
- L'application de critères d'embauche équitables. Entre autres, pour réduire les barrières systémiques, nos exigences de formation et d'expérience rendent compte de notre bassin de recrutement.
- Une *Politique de conditions de travail* qui respecte les diverses situations personnelles et valorise les compétences issues des expériences.
- Une *Politique de membrariat* inclusive qui reconnaît et valorise les diverses contributions de la communauté du GRAME incluant les employés, les bénévoles et les participants aux programmes du GRAME.

En matière de formation sur l'EDI, nous nous engageons à offrir des formations qui sensibiliseront notre personnel aux enjeux d'équité, de



diversité et d'inclusion, et développerons des compétences pratiques pour l'application de ces principes au quotidien.

Pour ce qui est de la communication inclusive, dans nos stratégies, tant internes qu'externes, nous continuerons d'adopter un langage épicène, nous viserons une représentation juste des diverses communautés servies et nous garantirons, dans la mesure du possible, que nos informations soient universellement accessibles.

3.1.2. Actions au niveau de nos activités et programmes

Pour nos programmes et projets, nous nous engageons à concevoir chaque initiative de manière à garantir son accessibilité et sa pertinence pour l'ensemble de la population ciblée, en veillant particulièrement à ne laisser personne de côté.

En ce qui concerne l'engagement communautaire, nous à développer et mettre en œuvre des stratégies visant à impliquer activement les communautés desservies dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation de nos programmes, assurant ainsi une participation équitable et significative de toutes les parties prenantes, y compris les groupes sous-représentés.

Pour l'évaluation de l'impact de nos programmes et actions, nous nous engageons, lorsque les ressources le permettent, à réaliser des évaluations qui ne se limitent pas à l'aspect environnemental, mais qui prennent également en compte l'impact social sur les différentes communautés. Nous veillons ainsi à maximiser les bénéfices de nos actions tout en réduisant au minimum les inconvénients potentiels.

3.1.3. Actions au niveau des interactions avec nos parties prenantes

Au chapitre des interactions avec les parties prenantes, nous visons à établir des partenariats avec des organisations et des groupes qui travaillent spécifiquement sur les questions d'EDI, pour partager des ressources, des connaissances et des meilleures pratiques.

Enfin, nous veillons à établir un dialogue ouvert et continu avec nos partenaires et autres parties prenantes sur les questions d'EDI, dans le but de renforcer mutuellement nos pratiques et stratégies.



3.2. Rôles et responsabilités

Chaque membre du GRAME, à tous les niveaux de l'organisation, est impliqué dans la mise en œuvre de la présente politique.

3.2.1. Direction générale et conseil d'administration (CA)

Leadership et engagement

En collaboration avec le CA, la direction générale s'assure d'intégrer les principes d'EDI dans les politiques et pratiques organisationnelles, ainsi que dans les activités, programmes et interactions externes du GRAME.

Allocation raisonnable de ressources

En collaboration avec le CA, la direction générale est chargée d'allouer des ressources raisonnables pour soutenir les initiatives et programmes d'EDI, veillant à ce que cette politique dispose des moyens requis pour une mise en œuvre efficace.

Évaluation des performances

Le CA évalue régulièrement les avancées dans la mise en œuvre de la politique d'EDI, au moins une fois par an, lors d'une séance du CA, en se basant sur un compte rendu fourni par la direction générale ou toute personne responsable désignée par celle-ci.

3.2.2. Employés et bénévoles

Toute personne employée ou participant bénévolement aux activités du GRAME est tenue de contribuer à un environnement de travail inclusif et respectueux, ce qui comprend :

- Respecter la diversité de notre communauté;
- Être ouvert, à l'écoute et adaptable aux besoins de chacun;
- Accepter que l'erreur fasse partie du processus d'apprentissage individuel et collectif, en encourageant une approche bienveillante et éducative face aux faux pas;
- Offrir des rétroactions constructives concernant des comportements ou des pratiques qui vont à l'encontre de la présente politique;



- Interpeller la personne responsable EDI (voir article 3.2.3) en cas de questions ou de préoccupations en matière d'EDI.

De plus, nous encourageons chaque individu à devenir un.e ambassadeur.rice de l'EDI, tant dans le cadre professionnel que personnel en promouvant les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion auprès des parties prenantes du GRAME, contribuant ainsi à renforcer notre engagement collectif envers ces principes.

3.2.3. Personne responsable EDI

Une personne responsable EDI est désignée au sein de la direction et son rôle consiste à :

- Coordonner les initiatives d'EDI, surveiller leur progression et organiser la formation en matière d'EDI au sein de l'organisation;
- Faire un suivi des rétroactions et préoccupations concernant l'EDI et préparer des comptes rendus sur les progrès et les initiatives d'EDI à l'intention du CA et des comités sous-jacents concernés.

Personnes ressource : Joelle-Marie Poirier, directrice administrative

Personnes ressource : Juste Rajaonson, président du C.A. du GRAME

3.3. Suivi et évaluation

Le suivi et l'évaluation de cette politique comprennent des processus et des outils que nous avons adaptés à notre taille organisationnelle.

- Un processus de rétroaction simplifié utilisant les réunions d'équipe et une (edi@grame.org) pour recueillir les avis et les préoccupations sur l'EDI, afin d'encourager un dialogue ouvert.
- Le développement d'indicateurs de performance simples, y compris le nombre de formations d'EDI suivies et l'intégration de questions relatives au sentiment d'inclusion dans les sondages périodiques des employés pour évaluer les progrès.



- En fonction des rétroactions et des besoins identifiés, un point EDI est ajouté lors de séances planifiées par le CA et les comités concernés pour examiner et ajuster la politique d'EDI.

4. RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

4.1. Ressources internes

- [Politique de prévention du harcèlement sexuel](#)
- [Code d'éthique des administrateurs.rices](#)

4.2. Ressources externes

- [Bonnes pratique en matière d'équité, diversité et inclusion](#)

