

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

1. AVANT-PROPOS

Le CFGT reconnaît qu'il est de sa responsabilité d'offrir à ses parties prenantes, notamment ses administrateurs.trices, gestionnaires, employé.e.s, stagiaires, bénévoles et usagers un environnement de travail et de prestation de services exempt de toute discrimination et de biais systémiques où chaque personne a droit au respect et aux mêmes chances de succès. Le CFGT s'engage à offrir un milieu où des personnes d'origines et de caractéristiques individuelles diverses peuvent partager, collaborer, se réaliser et s'épanouir.

Le CFGT a développé la présente politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ci-après ÉDI) en reconnaissance de:

- Les valeurs du CFGT
- La grande diversité des usagers du CFGT tant au niveau démographique qu'en terme de besoins particuliers
- Les exigences du Centre canadien de l'agrément
- Les lois applicables en matière d'ÉDI

2. OBJECTIFS

La Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion vise à:

- Assurer un environnement diversifié, équitable, inclusif et exempt de discrimination ou de biais systémiques dans toutes les activités de CFGT, afin d'en faire un modèle en matière d'ÉDI
- Prendre les mesures nécessaires pour renforcer la culture d'équité et d'inclusion au sein du CFGT, accroître et valoriser la diversité sous toutes ses formes et reconnaître sa contribution essentielle
- Mobiliser le personnel autour des principes d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI), favoriser l'appropriation de la Politique et encourager leur engagement par la mise en œuvre d'actions concrètes
- Assurer un leadership stratégique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI), en veillant à ce que les décisions, les politiques et les pratiques organisationnelles reflètent les principes d'ÉDI et favorisent l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation

3. LA PORTÉE

La présente politique s'applique dans les lieux et contextes suivants:

- Les lieux de travail
- Les aires communes
- Tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leurs fonctions (ex.: réunions, formations, déplacements, activités sociales organisées par l'employeur)
- Les communications par tout moyen, technologique ou autre

4. DÉFINITIONS

Aux fins de l'application de cette Politique, pour une meilleure compréhension, il importe de préciser les définitions suivantes:

- **Équité:** Approche visant à traiter chaque individu, et chaque groupe historiquement défavorisé, de façon juste, en tenant compte des caractéristiques particulières de leur situation afin de les placer sur un pied d'égalité par rapport au groupe majoritaire. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application systématique d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité de la société. Reconnaissant que la structure sociale a des effets différenciés pour le groupe majoritaire par rapport aux groupes minorisés, cette démarche vise à corriger ce déséquilibre. Elle vise à s'assurer que tous aient droit aux mêmes avantages (égalité des chances), en tenant compte des caractéristiques particulières de leur situation.
- **Diversité:** Terme souvent utilisé pour référer aux différences, ou aux similarités, entre les individus au sein d'un groupe ou d'une organisation. Des caractéristiques sociodémographiques sont communément utilisées pour distinguer les uns des autres ; par exemple le genre, le sexe, l'ethnicité, l'origine, le physique, la religion et les croyances, les valeurs, l'âge, l'éducation, la langue, l'orientation sexuelle, etc.
- **Inclusion:** Une action ou une mesure visant à mettre en place un environnement qui accueille, respecte et valorise la diversité pour que tous les membres de sa communauté aient le sentiment qu'ils et qu'elles ont leur place, peuvent contribuer, et peuvent se mériter la reconnaissance pour cette contribution. Si leur situation particulière le nécessite, l'organisation les accompagne et leur offre des mesures pour favoriser leur bien-être et leur accomplissement. C'est un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement.
- **Biais:** Préjugé, conscient (explicite) ou inconscient (implicite), formé par un individu, un groupe ou une institution en faveur ou contre une chose, une personne ou un groupe par rapport à un autre, et pouvant entraîner des conséquences négatives ou positives.
- **Discrimination:** Distinction, exclusion ou préférence, alimentée par des stéréotypes et préjugés, conscients ou non, qui disqualifient ou stigmatisent des individus en raison de la couleur, du sexe, de l'identité ou de l'expression de genre, de la grossesse, de

l'orientation sexuelle, de l'état civil, de l'âge, de la religion, des convictions politiques, de la langue, de l'origine ethnique ou nationale, de la condition sociale, du handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

- **Discrimination systémique:** Somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de la conjugaison d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination. Ces groupes visés sont les femmes, les personnes autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques, les personnes en situation de handicap et les personnes de la communauté LGBTQ2S+.
- **Identité et expression de genre:** Expérience subjective du genre d'une personne, qui peut correspondre ou non au sexe assigné à la naissance.
- **Intersectionnalité:** Cumul de différentes formes de domination ou de discrimination vécues par une personne, fondées notamment sur sa couleur, son sexe, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, sa classe sociale ou ses capacités physiques, qui entraîne une augmentation des préjudices subis.
- **LGBTQ2S+:** personnes ayant une diversité quant à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. L'acronyme LGBTQ2S+ désigne entre autres les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles/transgenres/trans, queer, bispirituelles et plus.
- **Préjugé:** Jugement individuel conscient ou inconscient sur une personne ou groupes de personnes, qui est formé à l'avance selon certains critères personnels et qui oriente en bien ou en mal les dispositions d'esprit à l'égard de cette personne ou de ce groupe.
- **Stéréotype:** Croyance partagée, idée reçue ou généralisation simplifiée, positive, neutre ou négative, appliquées à un groupe entier de personnes, sans tenir compte des différences individuelles, amenant à la création de catégories, pour mieux appréhender le monde et les personnes.

5. RESPONSABILITÉS DES PARTIES

Le CFGT fait de l'intégration des principes ÉDI une responsabilité partagée par toutes et tous et invite les membres du personnel à se mobiliser pour rehausser et maintenir une culture de diversité et d'inclusion sur les lieux de travail.

5.1. Conseil d'administration

- Le conseil d'administration (CA) jouera un rôle actif dans l'évaluation des progrès réalisés et dans l'ajustement des stratégies pour garantir un impact durable et mesurable

- Le CA traitera en confidentialité les plaintes reçues touchant le CA et celles touchant la PDG en les inscrivant dans la section « Discussion à huis clos restreint » de ses rencontres
- Le CA verra à actualiser annuellement la matrice des compétences et de la diversité afin de guider le recrutement des administrateurs.trices « pour renforcer le processus de gouvernance, favoriser la plus grande diversité¹ possible parmi les membres du conseil d'administration »
- Chaque administrateur.trice devra compléter l'annexe 1 Code de conduite de la politique CA-06 sur la gouvernance qui comportera des énoncés spécifiques à l'ÉDI

5.2. PDG

- Promouvoir et superviser la mise en œuvre de la politique d'ÉDI au sein du CFGT
- Promouvoir des pratiques de recrutement en conformité avec la politique d'ÉDI
- S'assurer de la mise en place d'un processus de traitement des plaintes et des signalements
- Prendre les mesures appropriées afin de prévenir et de corriger toute situation pouvant enfreindre la politique d'ÉDI
- Faire un rapport au CA des plaintes et incidents au moins une fois par année pour évaluation de l'efficacité de cette politique et des directives qui y sont rattachées
- S'assurer que les mises à jour des politiques sont communiquées promptement aux employé.es et rapporter ce fait au CA lors des réunions mensuelles s'il y a lieu

6. ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

Le CFGT ne tolère ni n'admet aucune forme de discrimination au sein de son organisation.

Le CFGT se doit d'être un milieu inclusif dans ses pratiques où chacun.e peut s'épanouir dans le respect, la dignité et la reconnaissance des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'ethnicité, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Tous ces facteurs peuvent être accentués par l'effet de l'intersectionnalité. Le CFGT doit s'assurer de créer un milieu de travail diversifié et inclusif dans lequel les différences individuelles et les contributions de tous (ex. administrateurs.trices, gestionnaires, employé.e.s, stagiaires, bénévoles) sont reconnues et valorisées.

Le CFGT s'engage à prendre les moyens raisonnables pour:

- Traiter de manière égalitaire les membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit

¹ Le Défi 50/30 du gouvernement fédéral lancé aux organismes afin qu'elles favorisent l'inclusion et augmentent la représentation des divers groupes dans leur milieu de travail, fait ressortir les avantages qu'il y a de donner à tous les Canadiens une place à la table des discussions, essentiel pour obtenir les meilleurs conseils qui soient avant de prendre une décision.

- Créer un environnement dans lequel les différences individuelles et les contributions de tous les membres de l'équipe sont reconnues et valorisées
- Faire lire et signer la Politique ÉDI (Équité, Diversité et Inclusion) à chaque employé.e dans le cadre de son orientation
- Fournir un espace de bureau sécuritaire et inclusif à l'ensemble de son équipe afin d'assurer que chacun.e soit en mesure de participer et de travailler selon son plein potentiel. Adapter, dans la mesure du possible, les espaces de bureau et les aires communes afin d'assurer que chacun.e soit en mesure de participer et de travailler dans un environnement accessible et ergonomique
- Mettre en priorité l'accessibilité universelle à ses locaux lors d'une future relocalisation de CFGT
- Inclure dans chaque plan opérationnel annuel de CFGT au moins une nouvelle orientation en lien avec l'équité, la diversité et l'inclusion
- Sensibiliser les administrateurs.trices de CFGT aux enjeux de la diversité ainsi qu'aux biais et préjugés inconscients sur les biais durant l'orientation annuelle
- Faire la promotion de la diversité et de la richesse qu'elle apporte sur le babillard/télévision/journal interne de CFGT
- S'assurer que toutes les activités organisées par CFGT ou auxquelles elle participe, soit le plus représentative possible de la diversité dans son ensemble
- Faire de la veille des politiques de diversité, d'équité et d'inclusion des organisations partenaires de CFGT
- Mentionner la Politique ÉDI (Équité, diversité, inclusion) aux membres, partenaires, intervenants, fournisseurs et candidat-e-s de CFGT
- Encourager toute personne qui pense être sujette à la discrimination dans le cadre visé par la présente politique à exprimer ses préoccupations à qui de droit afin de corriger la situation.