



Politique d'Équité, Diversité et Inclusion

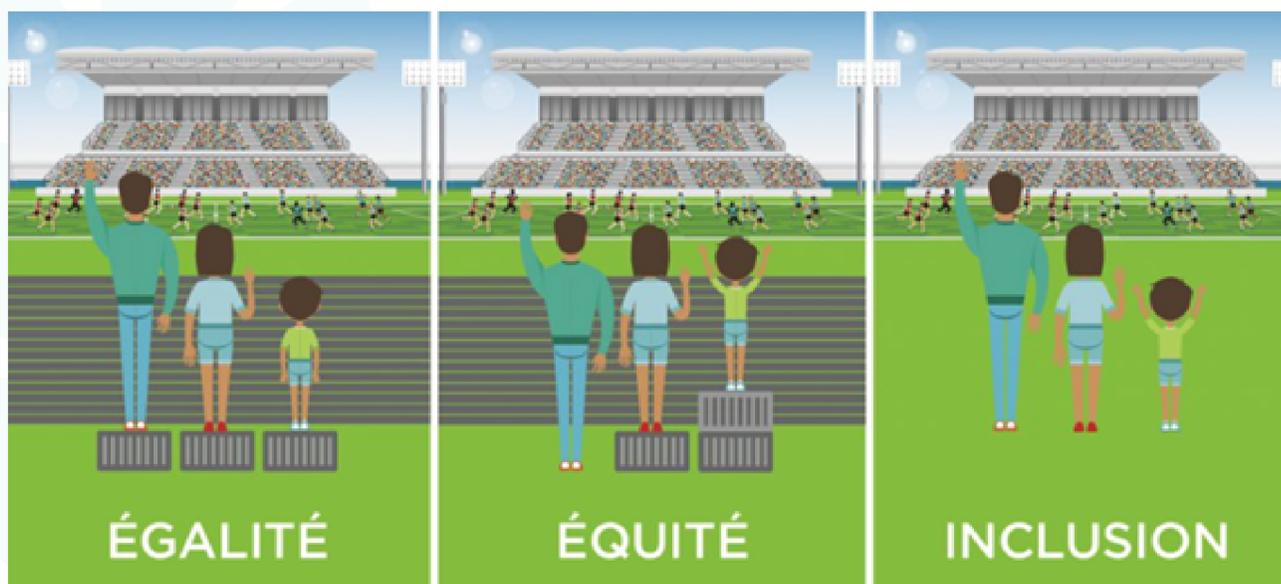
TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction
2. Définition des concepts
 - 2.1 Équité
 - 2.2 Diversité
 - 2.3 Inclusion
3. Importance pour l'Institut Guy-Lacombe de la famille
4. Engagement de l'Institut envers l'Équité, la Diversité et l'Inclusion
5. Objectifs stratégiques
6. Mise en œuvre et responsabilités
7. Formation et sensibilisation
8. Évaluation et mesure du progrès
9. Ressources et soutien
10. Communication et transparence
11. Mise à jour
12. Conclusion

1. Introduction

L'Institut Guy-Lacombe de la famille (IGLF) reconnaît l'importance fondamentale de l'Équité, de la Diversité et de l'Inclusion (ÉDI) dans la création d'un environnement respectueux, inclusif et équitable pour toutes ses parties prenantes, qu'il s'agisse des enfants, des parents, de la clientèle, personnes de passage, membres du personnel, bénévoles, partenaires, ou autres. Cette politique établit les principes directeurs et les engagements de l'Institut en matière d'ÉDI, démontrant ainsi son désir de promouvoir la diversité et de créer une culture inclusive qui valorise les différences individuelles.

2. Définition des concepts



2.1 Équité

- L'équité se réfère à la justice et à l'égalité des chances pour tous les individus, quel que soit leur origine, leur identité de genre, leur orientation sexuelle, leur religion, leur statut socio-économique ou leur capacité physique ou mentale.
- À l'IGLF, nous nous engageons à éliminer les obstacles systémiques qui pourraient empêcher certaines personnes de bénéficier des mêmes opportunités et des services dont elles ont besoin.

2.2 Diversité

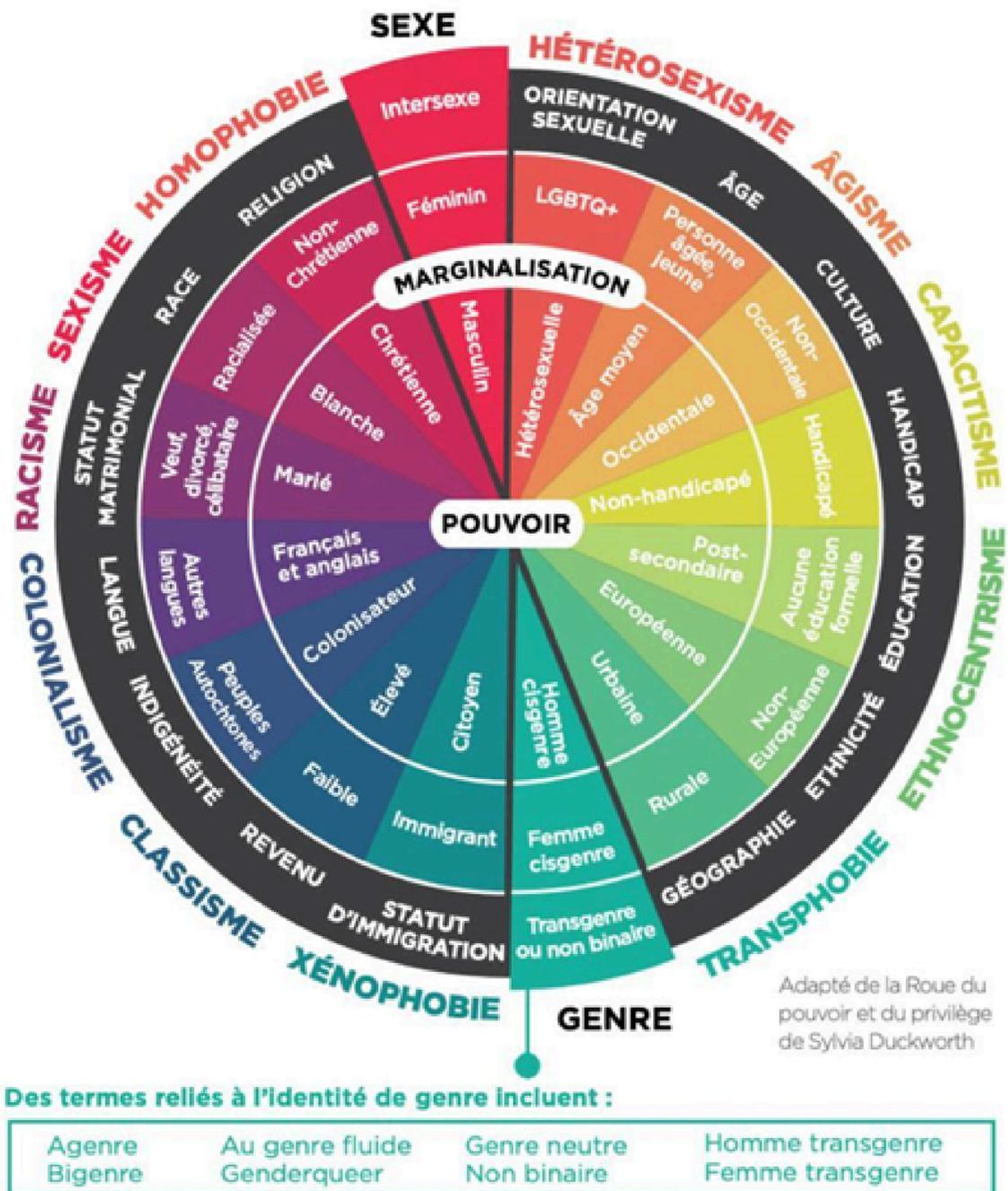
La diversité reconnaît et célèbre les différences individuelles et collectives qui existent au sein de notre institution. Cela inclut, mais n'est pas limité à, la diversité ethnique, culturelle, linguistique, et la diversité en termes d'âge, de religion, de statut socioéconomique, d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Nous croyons que la diversité enrichit notre communauté et contribue à la création d'un environnement dynamique et innovant.

2.3 Inclusion

L'inclusion implique la création d'un environnement où chaque personne est valorisée, respectée et soutenue. Cela va au-delà de la simple présence de la diversité, en garantissant que tous les individus ont la possibilité de participer pleinement à la vie de l'IGLF. À l'Institut, nous nous efforçons de créer une culture inclusive où tout le monde se sent accepté et apprécié pour sa contribution unique.

2.4 Marginalisation par rapport au pouvoir

Le graphique suivant présente les nombreux types de variétés d'identités et leur relation au pouvoir. L'IGLF s'engage à être sensible aux différentes réalités et à travailler à ce que toute personne marginalisée puisse avoir un accès semblable au pouvoir.



3. Importance pour l'Institut Guy-Lacombe de la famille

L'ÉDI est essentielle pour l'IGLF, car elle renforce notre capacité à atteindre notre mission d'aider les familles francophones et francophiles de toutes origines. En promouvant l'équité, la diversité et l'inclusion, nous cultivons un environnement où tous les membres de notre communauté peuvent s'épanouir et réussir.

4. Engagement de l'Institut Guy-Lacombe de La Famille envers l'Équité, la Diversité et l'Inclusion

L'IGLF s'engage à :

- Promouvoir une culture organisationnelle fondée sur le respect, la dignité et l'inclusion.
- Éliminer toute forme de discrimination, de harcèlement ou de comportement injuste au sein de notre institution.
- Lorsque les compétences sont similaires, s'assurer de recruter, soutenir et retenir des employé.es diversifié.es dans leurs identités.
- Intégrer des principes d'ÉDI dans nos politiques, nos procédures, nos pratiques institutionnelles et nos actions de tous les jours.
- Travailler à assurer la représentation équitable et inclusive de la diversité au sein de nos instances décisionnelles.

5. Objectifs stratégiques

Les objectifs stratégiques de l'IGLF en matière d'Équité, de Diversité et d'Inclusion :

- Dans le développement et la mise en œuvre des programmes, s'assurer d'être sensible à l'ÉDI et former les personnes responsables de ces programmes.
- Avoir en place des pratiques de recrutement et de rétention visant à diversifier l'équipe et les membres du Conseil d'administration de l'IGLF.
- À mesure qu'elles sont mises à jour ou adoptées, s'assurer que les politiques et les procédures de l'IGLF favorisent un environnement inclusif et respectueux.
- Évaluer régulièrement nos progrès en matière d'ÉDI et ajuster nos stratégies en conséquence.

6. Mise en œuvre et responsabilités

La mise en œuvre de cette politique est une responsabilité partagée par toutes les parties prenantes de l'IGLF. Chaque personne est chargée de mettre en œuvre les principes d'ÉDI dans ses activités quotidiennes, sous la supervision et le soutien de la direction générale.

7. Formation et sensibilisation

Tout le personnel et les membres du Conseil d'administration doivent prendre connaissance de la politique en Équité, Diversité et Inclusion.

Les principes clés de la politique sont affichés dans les lieux publics de l'IGLF.

La politique est partagée aussi largement que possible dans la communication avec les partenaires et les parties prenantes.

8. Évaluation et mesure du progrès

L'IGLF évalue périodiquement ses efforts en matière d'ÉDI et ajuste ses stratégies en fonction des résultats obtenus.

9. Ressources et soutien

La direction de l'IGLF offre un soutien adapté aux besoins des intervenants de l'IGLF, y compris des services de conseil et de soutien pour assurer un environnement de travail et d'apprentissage sain et inclusif.



10. Communication et transparence

Nous nous engageons à communiquer de manière transparente et ouverte sur nos initiatives en matière d'Équité, de Diversité et d'Inclusion et à rendre compte de nos progrès à toutes les personnes désireuses d'en savoir plus sur les efforts qui sont faits.

11. Mise à jour

Cette politique d'Équité, de Diversité et d'Inclusion sera régulièrement révisée et mise à jour pour refléter les évolutions de la société et les besoins de notre institution.

Le Conseil d'Administration s'engage, au moins une fois par année, à discuter d'ÉDI lors d'une de ses rencontres et au besoin à ajuster la présente politique ainsi que les stratégies prises par l'IGLF.

12. Conclusion

En adoptant cette politique d'Équité, de Diversité et d'Inclusion, l'Institut Guy-Lacombe de la famille réaffirme son engagement à créer un environnement où la diversité est valorisée, l'inclusion est encouragée et l'équité est favorisée.

Nous invitons toutes les parties prenantes de l'IGLF à contribuer activement à la réalisation de cet engagement commun.