



# Manuel des politiques

**DATE DE PUBLICATION :**

Novembre 2024

**DOMAINE DE POLITIQUE :**

3.0 Ressources humaines

**REMPACEMENT DE LA  
QUESTION DE :**

Juin 2023

**NUMÉRO DE POLITIQUE:**

3.8

**CYCLE D'EXAMEN :**

1 ans

**OBJET :**

Inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDEA)

**ATTENDU POUR LE  
PROCHAIN EXAMEN :**

Octobre 2025

**AUTORITÉ :**

Les membres de SSG

Commentaires : Conseil d'administration de SSG

Contribution : Comité SSG IDEA

-----





## 1. Contexte

Les Amériques<sup>1</sup> ont un racisme systémique historique et actuel envers les Noirs et les Autochtones en particulier, et envers les personnes de couleur en général.

Les colonisateurs européens blancs ont jeté les bases des Amériques en utilisant la main-d'œuvre esclave noire sur les terres autochtones volées. Aucune réparation n'a été accordée à ces groupes et cette histoire imprègne notre société jusqu'à ce jour par des abus, de la négligence, de l'exclusion, de l'appropriation, de la marginalisation et de la discrimination continus. Les Noirs continuent d'être soumis à un profilage racial et à un fichage disproportionné par la police en Amérique du Nord. Les Noirs et les Autochtones en Amérique du Nord sont beaucoup plus susceptibles d'être tués lors d'interactions avec la police. Les Autochtones nord-américains sont incarcérés à des taux disproportionnés. Les progrès dans les enquêtes sur les cas de femmes autochtones disparues et assassinées sont beaucoup trop lents. Les communautés autochtones ont connu le génocide et l'effacement en Amérique du Sud. De plus, les Noirs subissent actuellement (2023) les conséquences des lois anti-Noirs sur l'immigration en Amérique du Sud.

Les Blancs occupent principalement des postes de pouvoir dans les domaines de la durabilité, des changements climatiques et de l'urbanisme dans lesquels notre organisation travaille, ainsi que dans le secteur coopératif dont nous faisons partie, ce qui rend le travail et les lieux de travail dans ces domaines soumis aux préjugés blancs. Les solutions aux problèmes environnementaux doivent être créées et mises en œuvre de manière à ne pas reproduire ce racisme et cette inégalité systémiques.

Dans les Amériques et partout dans le monde, les personnes handicapées subissent depuis longtemps des mauvais traitements, de la négligence, de l'exclusion, de la marginalisation et de la discrimination. Ce traitement négatif comprend des politiques d'immigration restrictives empêchant les personnes handicapées d'entrer au pays; la stérilisation involontaire pour empêcher les personnes handicapées d'avoir des enfants;

---

<sup>1</sup> Les Amériques sont un autre nom pour la masse continentale comprenant la totalité de l'Amérique du Nord, centrale et du Sud. Le terme lui-même est un terme de colon. Bien que certains peuples autochtones utilisent des termes pour désigner les Amériques (p. ex., [Abya Yala](#)) dans cette politique, nous utilisons le terme colon pour plus de clarté.





l'institutionnalisation, l'isolement et la contention inappropriés et nuisibles; et les obstacles majeurs à l'accès aux possibilités d'éducation, aux possibilités d'emploi et à un emploi équitablement rémunéré.

Cette partie malheureuse de l'histoire de l'Amérique a des effets continus aujourd'hui. Les personnes handicapées décrivent des expériences négatives continues en raison de structures sociétales et d'attitudes négatives fondées sur le capacitisme. Le « capacitisme » fait référence aux attitudes de la société qui dévalorisent et limitent le potentiel des personnes handicapées.

## 2. Objet de la présente politique

Tous les travailleurs de SSG ont droit à un environnement de travail inclusif dans lequel tous les individus sont traités avec respect et dignité, à l'abri de toute forme de discrimination. Chaque personne a le droit de travailler dans une atmosphère professionnelle qui favorise l'inclusion, l'égalité des chances en matière d'emploi et interdit les pratiques illégales.

La présente politique vise à souligner l'engagement de SSG à l'égard de

- ❑ reconnaître la valeur de chaque membre de son effectif;
- ❑ assurer l'égalité des droits et des chances à tous les travailleurs, sans discrimination artificielle; et
- ❑ être activement anti-oppressif de manière durable et significative.

Les normes législatives relatives aux exigences en matière d'accessibilité de SSG sont couvertes par la Politique 3.81 Normes et exigences en matière d'accessibilité, approuvée par le Conseil.

## 3. Application de la présente politique

La présente politique s'applique à tous les employés de SSG, en particulier ceux qui occupent des postes de direction au sein de l'organisation.





## 4. Définitions

**Inclusion** : Un état opérationnel dynamique qui favorise une culture où les travailleurs se sentent en sécurité et respectés mutuellement. Un endroit où les différences sont acceptées et valorisées.

**Diversité** : L'éventail de dimensions, de caractéristiques, d'expériences et de perspectives que nous possédons tous en tant qu'individus uniques.

**Équité** : Un environnement où tout le monde est traité avec équité et où les besoins individuels sont reconnus. Un environnement où tout le monde a accès aux ressources, au perfectionnement et aux possibilités de réussir.

**Accessibilité** : Veiller à ce que les produits, les services, les installations et les ressources soient accessibles à tous, selon nos différentes capacités<sup>2</sup>.

**Cadres et pratiques anti-oppressifs**<sup>3</sup> : Un cadre anti-oppressif est la méthode et le processus dans lesquels nous comprenons comment les systèmes d'oppression peuvent entraîner des actions discriminatoires individuelles et des inégalités structurelles/systémiques pour certains groupes de la société. Des exemples de tels systèmes d'oppression sont les suivants<sup>4</sup> :

- **Colonialisme** : processus intentionnel par lequel un pouvoir politique d'un territoire exerce un contrôle sur un territoire différent. Il s'agit de politiques et/ou de pratiques inégales en matière de relations de pouvoir visant à acquérir un contrôle politique total ou partiel sur d'autres personnes ou territoires, à occuper le territoire avec des colons et à l'exploiter économiquement.
- **Racisme** : forme de discrimination définie comme toute action individuelle ou pratique institutionnelle qui traite les gens différemment en raison de leur couleur ou

<sup>2</sup>Les définitions d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité s'inspirent des définitions d'IDEA du Groupe d'assurance Co-operators

<sup>3</sup> Définition tirée de <https://www.etfo.ca/socialjusticeunion/frameworksfrom> Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario

<sup>4</sup>Définitions tirées de la Stratégie de décolonisation, d'équité, de diversité et d'inclusion 2023-2028 de l'Université York <https://www.uorku.ca/dedi-strategy/glossary/>



de leur origine ethnique. Dans certains cas, les gens ne se rendent même pas compte qu'ils ont ces croyances. Ce sont plutôt des hypothèses qui ont évolué au fil du temps et qui font partie des systèmes et des institutions.

- **Sexisme** : préjugés ou discrimination fondés sur le sexe et l'identité de genre; comportements, conditions ou attitudes qui favorisent les stéréotypes des rôles sociaux fondés sur l'identité de genre. Dans un système patriarcal, le sexisme est le plus souvent dirigé contre les femmes ou les personnes interprétées comme des femmes. Le sexisme peut être conscient ou inconscient et peut être ancré dans les institutions, les systèmes ou la culture plus large d'une société.
- **Homophobie** : peur, haine, malaise ou méfiance envers les personnes lesbiennes, gaies ou bisexuelles ou qui s'expriment d'une manière qui remet en question les rôles traditionnels des sexes. L'homophobie peut découler de la peur de s'associer à des personnes de la communauté 2ELGBTQIA+ ou d'être perçues comme gaies, lesbiennes ou bisexuelles.
- **Transphobie** : peut inclure des attitudes, des sentiments, de la peur, de la haine ou de l'aversion envers les personnes et les communautés trans. La transphobie est enracinée dans des systèmes d'oppression tels que le sexisme, l'hétéronormativité et le patriarcat. Souvent, les comportements transphobes sont fondés sur des stéréotypes, des idées fausses ou de la haine qui sont utilisés pour justifier la discrimination, le harcèlement et la violence envers les personnes trans.
- **Le classisme** est un préjugé contre ou en faveur des personnes appartenant à une classe sociale particulière, entraînant un traitement différencié.
- **Capacitisme** : Système de croyances, analogue au racisme, au sexisme ou à l'âgisme, qui considère les personnes handicapées comme étant moins dignes de respect et de considération, moins capables de contribuer et de participer, ou d'avoir moins de valeur intrinsèque que les autres. Le capacitisme peut être conscient ou inconscient et peut être ancré dans les institutions, les systèmes ou la culture plus large d'une société. Elle peut limiter les possibilités des personnes handicapées et réduire leur inclusion dans la vie de leur communauté.

Les pratiques et les objectifs anti-oppressifs cherchent à reconnaître et à démanteler ces actions discriminatoires et ces déséquilibres de pouvoir. Les pratiques anti-oppressives et ce cadre devraient viser à guider le travail du SSG dans le but d'identifier des stratégies et des solutions pour déconstruire le pouvoir et les privilèges afin d'atténuer et de traiter les inégalités systémiques qui opèrent souvent simultanément et inconsciemment au niveau individuel, de groupe et institutionnel ou syndical.





## 5. Énoncé de politique

SSG n'exercera ni ne pratiquera de discrimination de quelque façon que ce soit dans l'application ou l'interprétation de la présente politique et dans ses pratiques d'emploi en général en raison :

- race
- la croyance
- Religion
- Couleur
- origine ethnique
- Ascendance de la citoyenneté ou du statut de résident permanent
- le lieu d'origine
- Langue autochtone
- âge
- le sexe
- orientation sexuelle
- identité de genre
- expression de genre
- Caractéristiques génétiques
- État matrimonial
- Situation familiale
- être séropositif ou avoir le sida;
- handicaps (mentaux, physiques ou d'apprentissage)
- le casier judiciaire des infractions
- Affiliation ou conviction politique
- recevoir de l'aide publique<sup>5</sup>
- le statut socioéconomique, y compris le niveau de scolarité;

---

<sup>5</sup>Les définitions de ces termes se trouvent à la Commission ontarienne des droits de la personne : Motifs de discrimination : définitions et portée de la protection  
<https://www.ohrc.on.ca/en/iii-principles-and-concepts/3-grounds-discrimination-definitions-and-scope-protection>



## **6. Comité directeur de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité (IDEA) de SSG**

SSG a créé un comité directeur d'IDEA dont le mandat est annexé à la présente politique.

## **7. Responsabilités de la "Worker Success Cluster", des travailleurs de SSG et du comité directeur d'IDEA**

Aux fins de la présente politique, le Regroupement de la réussite des travailleurs de SSG est responsable :

- a. la mise en place de pratiques en milieu de travail qui favorisent l'équité, l'inclusion et luttent activement contre le racisme et le capacitisme;
- b. déterminer les besoins de formation des employés en lien avec la présente politique;
- c. veiller à ce que les employés comprennent à qui s'adresser en cas de préoccupations concernant les questions couvertes par la présente politique, y compris les suggestions pour rendre notre milieu de travail plus équitable et inclusif; et
- d. Veiller à ce que tous les employés soient informés de la présente politique.

Aux fins de la présente politique, tous les travailleurs de SSG sont responsables :

- a. assister à toute formation offerte ou organisée par SSG sur l'équité, y compris la lutte contre le racisme ou tout autre sujet connexe.
- b. réfléchir activement à la façon dont leurs actions et leurs préjugés (conscients et inconscients) peuvent contribuer à réduire l'équité et l'inclusion au SSG. Et, au besoin, travailler avec la "Worker Success Cluster" pour créer et mettre en œuvre des plans visant à changer leurs comportements en milieu de travail.
- c. réfléchir activement et, dans la mesure du possible, faire des suggestions sur la façon dont SSG peut améliorer l'équité et l'inclusion.





Aux fins de la présente politique, le comité directeur d'IDEA est responsable :

- a. Jouer le rôle énoncé dans son mandat avec soin et engagement.

## **8. Procédure pour les préoccupations relatives à l'équité et à l'inclusion chez SSG**

- 8.1. Si un travailleur estime qu'il a fait l'objet d'un commentaire ou d'une conduite vexatoire qui est connu ou devrait raisonnablement être considéré comme étant importun<sup>(6)</sup> relativement à un ou plusieurs des attributs décrits dans l'énoncé de politique ci-dessus, il doit consulter la politique 3.11 Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail pour connaître les étapes appropriées à suivre
- 8.2. Si un travailleur estime que SSG ne respecte pas son engagement en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité tel que défini dans la présente politique - en raison de déficiences structurelles ou de problèmes de comportement dans les groupes - il doit faire part de ses préoccupations au responsable du "Worker Success Cluster".

Idéalement, cette communication :

- A) Être par écrit
- B) Identifier le plus particulièrement possible les exemples qui démontrent où SSG ne respecte pas son engagement envers l'équité et l'inclusion
- C) Si possible, trouver des solutions possibles pour améliorer le SSG

Le responsable du "Worker Success Cluster"

- A) Confirmez la réception de la préoccupation.
- B) Informer le travailleur des prochaines mesures recommandées pour répondre au problème. Selon la nature de la préoccupation, ces mesures peuvent inclure l'un ou l'autre des éléments suivants :
  - Porter la préoccupation au Regroupement de la réussite des travailleurs
  - Porter la préoccupation au comité directeur d'IDEA





- Porter la préoccupation au conseil d'administration du SSG
- C) Fournissez au travailleur un échéancier estimatif pour les prochaines mesures découlant de la préoccupation.

8.3. Si un travailleur s'inquiète des mesures prises par le Regroupement de la réussite des travailleurs ou s'il craint que le Regroupement de la réussite des travailleurs ne réponde pas adéquatement à ses préoccupations (que ce soit dans l'action, l'absence d'action, la rapidité des actions), le travailleur doit faire part de ses préoccupations directement à un membre du comité directeur d'IDEA avec qui il se sent le plus à l'aise.

Le membre du comité IDEA :

- A) Confirmez la réception de la préoccupation.
- B) Informer le travailleur des prochaines mesures recommandées pour répondre au problème. Selon la nature de la préoccupation, ces mesures peuvent inclure l'un ou l'autre des éléments suivants :
  - Faire part de la préoccupation au comité directeur d'IDEA
  - Porter la préoccupation au conseil d'administration du SSG
- C) Fournissez au travailleur un échéancier estimatif pour les prochaines mesures découlant de la préoccupation.

8.4. Si la préoccupation d'un travailleur au sujet de SSG n'est pas à la hauteur de son engagement envers l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité concerne une personne, le travailleur doit consulter la Politique 3.11 Prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail pour connaître les étapes appropriées à suivre.



## ANNEXE A :

### Inclusion, diversité, équité et accessibilité

#### Comité directeur :

#### Cadre de référence

##### **Composition des comités**

- ❑ 3 à 7 travailleurs de SSG, sélectionnés dans le cadre d'un appel ouvert de candidatures pour tous les travailleurs. S'il y a plus d'intérêt qu'il y a des places au comité, le comité tiendra une élection guidée par le même processus électoral que les carrefours de grappes de SSG.
- ❑ Les membres des comités n'auront pas de limite de mandat, mais les membres des comités vérifieront régulièrement si leur nombre et leur composition sont toujours appropriés (dans le cadre d'un point permanent de leur examen annuel). Si un membre quitte le comité, nous demanderons au comité lui-même de lancer un appel pour le remplacer. Si nous constatons qu'il n'y a pas de roulement naturel au comité, nous demanderons au comité lui-même de proposer un mécanisme pour remplacer ou rafraîchir les membres.

##### **Description du rôle**

- ❑ Reçoit son mandat des membres de SSG, par l'entremise de la politique 3.8 : Inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDEA)
- ❑ Supervise la mise en œuvre de la politique 3.8 de SSG. Cette surveillance comprend :
  - ❑ Surveiller les activités de SSG pour s'assurer qu'elles respectent la lettre et l'esprit de la Politique.
  - ❑ Jouer tout rôle assigné au comité directeur d'IDEA dans le cadre de la politique.
  - ❑ Recommander des changements et des mises à jour conformément au cycle d'examen de la Politique.
- ❑ De façon plus générale, surveille les activités de SSG en tenant compte d'IDEA, agissant à titre de gardien d'IDEA au sein de l'organisation. Signaler toute préoccupation générale à l'assemblée de Clustersor de SSG, si nécessaire, directement au conseil d'administration de SSG.





- Supervise le plan de [travail IDEA de SSG](#), lui-même une partie du plan opérationnel de SSG. Ce travail comprend :
  - Examen du rendement de SSG en ce qui a trait au régime (annuel)
  - Vérification des progrès d'une année à l'autre (annuel)
  - Vérifier les actions découlant du plan qui ont été déléguées à différentes grappes
  - Agit à titre de groupe de ressources d'information pour les différentes grappes et les personnes lorsqu'elles sollicitent des commentaires ou des commentaires sur diverses initiatives d'IDEA. (p. ex., examiner et commenter une offre d'emploi ou une politique liée à IDEA)
  - Surveille les activités globales de SSG en tenant compte d'IDEA, agissant en quelque sorte comme un gardien d'IDEA au sein de l'organisation. Signalez toute préoccupation à l'Assemblée des grappes de SSG.

Structure et charge de travail

Esprit du groupe et sa charge de travail :

Ce groupe est censé être un organe consultatif et directeur, plus qu'un organisme d'action. Si un travail d'IDEA ne s'intègre pas naturellement dans les groupes, ce groupe peut finir par faire le gros du travail. Mais l'objectif est que la plupart des travaux d'IDEA soient effectués au niveau de la grappe.

- Au moins une fois par année, se réunir pour mettre à jour l'outil d'évaluation et déléguer les mesures qui en découlent.
- Rencontrez-vous régulièrement (suggéré mensuellement) pour passer en revue les domaines hautement prioritaires de l'outil d'évaluation.
- Examinez les actions, qui doit faire un suivi avec qui.
- Y a-t-il d'autres choses sur lesquelles, en tant qu'organisme de surveillance, nous devrions agir?
- Fournir régulièrement un rapport d'étape à tous les travailleurs (suggéré trimestriellement).
- Fournir annuellement un rapport d'étape au conseil d'administration.

### **Attributs, qualifications et exigences pour bien faire le travail**

- Il est temps de faire le travail
- Intérêts
- Volonté d'apprendre
- Ouverture d'esprit





**Taille et composition du groupe cible**

- Au moins un travailleur de projet (pour assurer la pollinisation croisée des idées)
- Au moins un membre de la grappe de réussite des travailleurs (car de nombreuses actions d'IDEA vivent avec cette grappe)
- Autant de travailleurs SSG que possible qui sont eux-mêmes PANDC et/ou font partie de groupes privés d'équité

