



POLITIQUE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

PARCE QUE LA RICHESSE NAÎT DE LA DIVERSITÉ

*Nos différences devraient nous aider au lieu de nous opposer.
Pour ma part, là comme partout, je ne crois qu'aux différences, non à l'uniformité.
Et, d'abord, parce que les premières sont les racines sans lesquelles
l'arbre de liberté, la sève de la création et de la civilisation se dessèchent.*
Albert Camus

*Tout groupe humain prend sa richesse dans la communication, l'entraide et la solidarité
visant à un but commun : l'épanouissement de chacun dans le respect des différences.*
Françoise Dolto

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 17 JUIN 2020

PRÉAMBULE

La CDEC de Québec dote son Conseil d'administration d'une **Politique en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion (EDI)** pour ancrer son engagement et se doter des meilleures pratiques organisationnelles. Cette politique s'intègre dans une politique d'EDI plus large visant les conditions de travail et le développement de l'organisation.

La CDEC de Québec souhaite faire figure de modèle pour ses membres et les inspirer dans l'adoption de telles politiques.

OBJECTIFS

- Pérenniser les pratiques existantes et assurer une saine gestion égalitaire;
- Permettre une diversité de points de vue, des compétences et des expériences apportant un éclairage nouveau sur diverses situations;
- Favoriser la collaboration et l'inclusion;
- Permettre une meilleure prise en compte d'enjeux spécifiques à certains groupes de personnes.

DÉFINITIONS

Au sens de la présente politique, les termes *égalité*, *parité*, *diversité*, *inclusion* doivent être compris comme suit :

ÉGALITÉ

« L'égalité entre les sexes signifie que les hommes et les femmes ont le même statut et qu'elles et ils bénéficient des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits fondamentaux, des mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel et des mêmes possibilités de bénéficier des résultats ». Femmes et Égalité des genres Canada

PARITÉ

Égalité de représentation des hommes et des femmes au sein des instances décisionnelles de l'organisation qui se concrétise par une représentation située entre 40 % et 60 % des deux genres.

DIVERSITÉ

La diversité vise à lutter contre les discriminations et les biais inconscients en reflétant la pluralité ethnique et socio-économique de la communauté. Au sein de la CDEC de Québec, la diversité comprend ces aspects, ainsi que la différence des perspectives, des opinions, des disciplines, des facultés et des compétences.

INCLUSION

L'inclusion signifie que nous valorisons et favorisons une mobilisation des personnes et des groupes traditionnellement et structurellement exclus. L'inclusion renvoie au fait de permettre à tous les membres de la CDEC d'être pris en considération et de pouvoir être représentés.

MISSION, VISION ET VALEURS DE LA CDEC DE QUÉBEC

VISION

Reconnue en tant que spécialiste de l'économie sociale et chef de file en développement de projets collectifs, la CDEC de Québec contribue à créer des communautés vivantes, prospères et solidaires.

VALEURS

- **La collaboration** implique de l'entraide et le partage de ressources et d'expertises entre individus et organisations;
- **La créativité** favorise l'innovation en proposant des processus qui valorisent de nouvelles idées et façons de faire;
- **Le respect** est la base de toute relation et implique l'ouverture aux autres, l'écoute active et l'empathie;
- **La rigueur** réfère au professionnalisme, au travail bien fait dans le respect des cadres et des objectifs établis.

ENGAGEMENTS

ATTEINDRE LA PARITÉ

En matière de parité, la CDEC s'assure d'une représentation paritaire des genres au conseil d'administration et au comité exécutif. Nous visons une parité de 50 %, toutefois, il sera possible d'être en zone partiaire, c'est-à-dire entre 40 et 60 %.

PRIVILÉGIER LA DIVERSITÉ

En matière de diversité des personnes, la CDEC s'assure, dans le respect de la démocratie, de viser l'atteinte des différentes cibles (voir le **Tableau des cibles** ci-après) particulièrement en termes de communautés culturelles et d'âge. Il est de la responsabilité du comité de gouvernance d'élargir au besoin, au cours des années, à d'autres cibles en termes de diversité des personnes.

Caractéristiques Gouvernance	Indicateurs	Cibles à atteindre
Femmes	Nombre de femmes au CA	Plus de 40 % (minimum 5/12)
18 à 35 ans	Nombre de personnes entre 18 et 35 ans au CA	Plus de 16 % (minimum 2/12)
Communautés culturelles	Nombre de personnes de communautés culturelles au CA	Plus de 8 % (minimum 1/12)
Diversité générale (Femmes, communautés culturelles, 18-35 ans)	Nombre de personnes ayant au moins une caractéristique de diversité	Plus de 58 % de diversité (minimum 7/12)

VISER UNE COMPLÉMENTARITÉ DES COMPÉTENCES

Dans l'ensemble de ses instances décisionnelles, la CDEC s'assure également d'une diversité des compétences des personnes siégeant sur celles-ci. Il est de la responsabilité du comité de gouvernance de redéfinir au besoin, au cours des années, les compétences recherchées (voir la **Matrice des compétences** en annexe).

MESURES DE MISE EN ŒUVRE

Afin d'atteindre les différentes cibles d'EDI, la CDEC se donne différents moyens qui seront à mettre en œuvre par la direction, le comité de gouvernance ou le conseil d'administration :

RECRUTEMENT POUR LES INSTANCES DÉCISIONNELLES :

- Recherche active de candidat.e.s;
- Constitution d'une banque de candidatures comprenant un nombre égal d'hommes et de femmes et possédant les caractéristiques de diversité retenues ;
- Processus de recrutement structuré autour des compétences recherchées et des objectifs à atteindre en matière de parité et de diversité à l'aide de la matrice de compétences;
- Sensibilisation et communication quant à l'importance de l'EDI auprès des membres de la CDEC de Québec, notamment dans les documents transmis aux membres en vue de l'AGA et avant le vote lors de l'assemblée générale annuelle.

ACCUEIL ET INTÉGRATION

- Inclusion de la présente politique au panier d'accueil du CA;
- Séance d'accueil organisée par la co-présidence et/ou la direction;
- Mentorat assuré par des membres d'expérience du CA ou de la direction.

MESURES FACILITANTES

- Flexibilité travail-famille-études-implications (envisager des périodes de rencontres variées en fonction des disponibilités de chaque personne), mise en place d'un sondage;
- Existence d'une politique de remboursement des frais de garde, de stationnement, de déplacement...

COMMUNICATION ENTOURANT LA POLITIQUE

- Publication de la Politique sur le site internet de la CDEC de Québec, diffusion dans l'info CDEC et sur les réseaux sociaux;
- Communication auprès des membres de la CDEC en amont et lors de l'AGA suite à l'adoption de la politique, puis annuellement pour rappeler l'importance de la politique.

ÉVALUATION DES RÉALISATIONS

- Diffusion des résultats et des actions;
- Dépôt annuel des résultats sur l'atteinte des objectifs au CA et à l'AGA;
- Évaluation annuelle par le comité de gouvernance des mesures mises en place, stratégies adoptées, progrès réalisés et mesures à mettre en place.

RESPONSABILITÉS

La mise en œuvre de cette politique et de son plan d'action est sous la responsabilité de la direction et du comité de gouvernance qui en fait un suivi au Conseil d'administration.

RÉVISION ET AMENDEMENTS

Afin d'adopter les meilleures pratiques en matière d'EDI, la présente politique est révisée au minimum aux trois ans par le comité de gouvernance et adoptée par le Conseil d'administration.

Document inspiré du Pôle des entreprises d'économie sociale CN et élaboré en collaboration avec la YWCA Québec.

ANNEXE 1 : Matrice de compétences

Matrice de compétences																
DOMAINES DE COMPÉTENCES	Membres actuels au CA												Membres potentiels			
	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10-	11-	12-	1-	2-	3-	4-
Date d'expiration du mandat																
Compétences de base																
Connaissances sectorielles	Développement économique															
	Environnement															
	Habitation															
	Santé et services sociaux															
	Transport															
	Culture															
	Entrepreneuriat collectif															
	Innovation sociale															
Expériences et compétences	Direction/gestion d'organisation															
	Expérience de gouvernance en CA															
	Gestion en ressource humaine															
	Droit et affaires juridiques															
	Gestion des risques															
	Comptabilité et finances															
	Planification stratégique															
	Relations gouvernementales															
	Relations publiques															
	Communications / marketing															
	Technologie (TI)															

Portrait		Membres actuels au CA												Membres potentiels			
		1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-	9-	10-	11-	12-	1-	2-	3-	4-
Provenance																	
Collèges électoraux	Milieu de l'entreprise libérale																
	Milieu communautaire																
	Milieu institutionnel																
	Milieu de l'entreprise en économie sociale																
	Organisme d'aide à l'emploi																
	Membre individuel																
	Postes cooptés																
Renseignements démographiques																	
Quartier	Beauport																
	Charlesbourg																
	Cité-Limoilou																
	Haute-Saint-Charles																
	Les rivières																
	Siant-Foy-Sillery-Cap-Rouge																
	Saint-Augustin-de-Desmaures																
	Ancienne-Lorette																
	Autres																
Genre	Féminin																
	Masculin																
	Autre																
Diversité	Communauté culturelle																
Âge	Moins de 35 ans																
	35 à 45																
	46 à 55																
	56 à 70																
	Plus de 70																

Sources consultées :

- 1) YWCA Québec - Matrice des compétences pour les membres des C.A, 2020
- 2) Matrice des compétences de Centraide Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches