

POLITIQUE EN MATIÈRE DE JUSTICE, D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

DÉFINITIONS

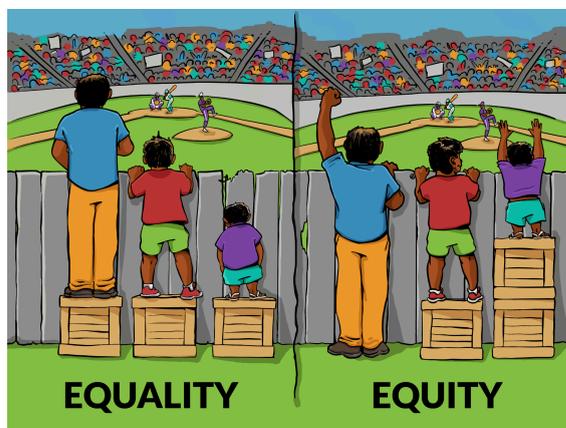
Membres du Réseau : Les membres régulières du Réseau des femmes en environnement sont définies comme toute femme dans leur pluralité et leurs diversités.

Justice: Vertu sociale ou principe moral qui consiste dans l'appréciation, la reconnaissance et le respect des droits d'autrui conformément au droit, de même que l'obligation, si on a fautivement causé préjudice à autrui, de réparer ce préjudice¹. Pour le réseau, il s'agit de traiter chaque personne avec équité, respect et dignité, indépendamment de son origine, de son genre, de son orientation sexuelle ou de ses croyances et chercher à éliminer les inégalités, à promouvoir l'équilibre, la solidarité et le bien-être collectif.

Équité : Élimination des obstacles et des préjugés systématiques afin de veiller à ce que tous et toutes soient traités et traitées équitablement et bénéficient de chances égales [notamment] en matière d'éducation, d'emploi et d'avancement. L'équité reconnaît que certains groupes ont longtemps été désavantagés sur le plan de l'accès à l'éducation et à l'emploi et tient compte de ces différences pour assurer des processus et des résultats justes.²

Diversité : Présence d'un éventail d'attributs et de qualités, y compris, sans s'y limiter, de différences sur le plan de la race, de la couleur [de peau], du pays d'origine, de la religion, de la langue, de l'orientation sexuelle, des capacités, de l'âge, du statut socio-économique et de l'emplacement géographique (rural ou urbain).¹

Inclusion : Création d'un environnement et d'une culture au sein desquels chaque personne ou groupe se sent accueilli, respecté, valorisé et soutenu.¹



CONTEXTE

CONSIDÉRANT que le Réseau des femmes en environnement, ci-après appelé le Réseau, reconnaît l'existence de la discrimination, des inégalités et des biais inconscients, notamment en matière de genre, mais également en ce qui a trait au sexe, à l'orientation sexuelle, l'expression de genre, l'origine, la culture, la situation socioéconomique, au niveau d'éducation et à d'autres attributs;

CONSIDÉRANT que le Réseau reconnaît le lien entre la dégradation de l'environnement, de la santé et du bien-être, et les oppressions/inégalités que peuvent vivre les personnes;

CONSIDÉRANT que le Réseau milite pour une société juste, inclusive et résiliente;

CONSIDÉRANT que le Réseau rassemble des femmes dans leur pluralité et leurs diversités;

¹Office québécois de la langue française,

<https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26549268/justice>

² Université Canada, <https://www.univcan.ca/fr/points-de-vue-et-pratiques-du-recteur-en-matiere-dedi/>

CONSIDÉRANT que le Réseau se veut une organisation inclusive et équitable où le bien-être des personnes est primordial, où leurs compétences sont mises en valeur et où leur diversité est reconnue comme une richesse;

CONSIDÉRANT que depuis 2020, le Réseau a formé un comité pour se pencher sur les questions entourant les considérations de Justice, équité, diversité et inclusion-JÉDI (ci-après, le « **Comité** »);

CONSIDÉRANT qu'il est pertinent que l'ensemble de la communauté du Réseau poursuive une réflexion sur la justice, l'équité, la diversité et l'inclusion en vue d'actions concrètes en soutien à l'évolution des « mentalités » et des pratiques;

CONSIDÉRANT que le Réseau place la justice, l'équité, la diversité et l'inclusion au cœur de ses priorités:

Le Réseau des femmes en environnement souhaite déclarer formellement son engagement en faveur d'une plus grande justice, équité, diversité et inclusion (JÉDI) dans ses activités et auprès de ses membres et de sa communauté.

ENGAGEMENTS

Le Réseau des femmes en environnement s'engage à prendre action afin de rencontrer ses engagements en matière de justice, équité, diversité et inclusion. La liste complète des actions prises par le Réseau figurent à son plan d'action, lequel fait partie de la planification stratégique du Réseau. Plus spécifiquement, le Réseau s'engage à:

Membrariat et services aux membres

Promouvoir la justice, l'équité, la diversité et l'inclusion (JÉDI) en favorisant le dialogue avec les membres, en intégrant les considérations JÉDI dans ses communications et événements, en outillant les membres à cet égard, en représentant des réalités diversifiées, et en les invitant à participer à la mise en œuvre de ces objectifs.

Personnes employées et membres du conseil d'administration

Sensibiliser, former et outiller l'équipe des personnes employées et les membres du conseil d'administration aux enjeux JÉDI, à favoriser la justice, l'équité, la diversité et l'inclusion en leur sein, à assurer leur participation active à la mise en œuvre de la politique et du plan d'action, et à prévenir et désamorcer les situations de discrimination et de biais inconscients.

Services aux personnes et aux organisations

S'engager à représenter la diversité dans ses communications et événements, à intégrer les principes de JÉDI dans ses services d'accompagnement, et à encourager ses clients et partenaires à réfléchir aux enjeux de JÉDI en lien avec leurs démarches environnementales, de santé et de bien-être.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le Comité est composé d'un maximum de huit membres, incluant au minimum une personne issue de la direction, une ou des administratrices, ainsi qu'au plus deux employées, afin d'assurer une représentativité diversifiée des différentes sphères du Réseau. Le Comité se réunit selon les besoins.

RESPONSABILITÉS

Responsabilités du Comité

Le Comité a pour mandat de soutenir le Réseau dans l'atteinte de ses objectifs en matière de justice, équité, diversité et inclusion. Ses principales responsabilités sont les suivantes :

1. Conseiller l'organisation

Formuler des recommandations stratégiques et opérationnelles visant à intégrer les principes de JÉDI dans les politiques, les pratiques, les communications et les processus décisionnels de l'organisation.

2. Sensibiliser et mobiliser les parties prenantes

Contribuer à la planification et à la mise en œuvre d'activités de formation, de sensibilisation et de dialogue sur les enjeux de JÉDI, en collaboration avec les personnes employées, les membres de la direction et du conseil d'administration et les autres parties prenantes.

3. Assurer le suivi et l'amélioration continue

Participer à l'évaluation des actions posées en matière de JÉDI, notamment par l'analyse de données, la rétroaction des parties prenantes et le suivi du plan d'action. Le Comité recommande les ajustements nécessaires pour renforcer les pratiques inclusives de l'organisation.

Responsabilités de la direction générale

La direction générale joue un rôle clé dans l'intégration des principes d'équité, de diversité et d'inclusion au sein de l'organisation. Ses responsabilités incluent :

1. Assurer le leadership et l'exemplarité

Incarner les valeurs JÉDI dans la gestion quotidienne, les communications et les relations avec les parties prenantes, en agissant comme modèle de comportements inclusifs.

2. Mettre en œuvre les engagements JÉDI

Intégrer les objectifs JÉDI dans les plans d'action de l'organisation, superviser leur exécution, mobiliser les équipes et assurer la coordination avec le Comité.

3. Suivre les résultats et rendre compte

Veiller à la collecte de données pertinentes, au suivi des indicateurs JÉDI et à la reddition de comptes auprès du conseil d'administration et des membres.

Responsabilités du conseil d'administration

Le conseil d'administration est garant de l'orientation stratégique de l'organisation en matière de JÉDI. Ses responsabilités comprennent :

1. Adopter la Politique JÉDI et assurer sa cohérence

Approuver les politiques, les plans d'action et les grandes orientations en matière de JÉDI, et s'assurer qu'ils sont alignés avec la mission et les valeurs de l'organisation.

2. **Assurer une gouvernance inclusive**

Favoriser la diversité au sein du CA, intégrer une perspective de JÉDI dans les prises de décision stratégiques et veiller à une participation équitable des administratrices.

3. **Exercer un rôle de suivi et de redevabilité**

Recevoir les bilans et recommandations de la direction et du Comité, suivre les progrès réalisés et s'assurer que les engagements JÉDI sont respectés.

SUIVI ET REDDITION DE COMPTE

Le Comité rend compte de ses activités lors des réunions du conseil d'administration, lequel s'assure de l'atteinte des objectifs fixés à la planification stratégique en vigueur. Un bilan de la démarche est également effectué annuellement dans le rapport d'activités et présenté en assemblée générale annuelle.

Le conseil d'administration peut réviser la présente politique au besoin.

ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique a été adoptée par le conseil d'administration, le 9 juin 2025.

Signatures:

Coprésidentes:



Karine Allaire



Élyse Arcand

Codirection :

Sophie-Laurence H. Lauzon



Lise Bizzoni



Personne employée :

Prénom, nom