

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

Cette politique s'applique à l'ensemble de l'équipe du CSJR (membres du C.A., personnes salariées ou contractuelles, stagiaires, bénévoles, membres, etc.) 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 leur emploi ou de leur engagement bénévole (ex. : réunions, formations, déplacements, activités organisées par le CSJR ou par des partenaires) ; les communications par tout moyen, technologique ou autre.

Le Conseil d'administration s'assure de mettre en place les procédures internes nécessaires pour le respect des composantes de cette politique.

Le CSJR s'oppose à toute discrimination due à l'origine ethnoculturelle, la religion, le genre, l'orientation et l'identité sexuelle, l'apparence physique et à toutes autres formes de discrimination telles que définies par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

L'organisation crée un climat d'entente et de respect mutuel afin que toute personne puisse se sentir partie intégrante et contribue positivement au développement du CSJR et de la communauté.

La présente politique a pour but de développer des services adaptés aux différences culturelles et à favoriser un accès inclusif au plus grand nombre.

De manière spécifique, le CSJR met en place des stratégies pour favoriser :

- L'inclusion de la diversité ethnoculturelle à tous les niveaux de l'organisme (Conseil d'administration, employé·e·s, bénévoles et bénéficiaires).
- L'équité en matière de recrutement et l'égalité des chances en matière d'emploi.

Ainsi, le CSJR publie systématiquement toute offre d'emploi pour tout mandat de plus de 6 mois et s'assure que les processus de recrutement soient entièrement menés par deux personnes minimum (de la sélection des CV aux entrevues physiques ou téléphoniques) avec une grille d'évaluation notée.

Une attention particulière est accordée au choix de nos collaborateurs·trice·s et partenaires et à leurs actions en matière d'inclusion.

Selon nos ressources financières, il est envisagé de recourir à des ressources extérieures afin d'accueillir au mieux des membres et des collaborateur·trice·s nécessitant des aménagements, qu'ils soient physiques ou linguistiques.

Reconnaissant l'existence de la discrimination basée sur le genre et la prépondérance de la forme masculine dans la langue française, l'équipe du CSJR est attentive à toute forme d'assignation de genre ou de stéréotype de genre et travaille à leur élimination sur les lieux de travail et dans les relations avec des tiers.

Pour conclure, le CSJR reconnaît les obstacles systémiques que peuvent rencontrer les personnes dites de la diversité et, par cette politique, s'engage à user de pratiques inclusives et équitables.

#### **ANNEXE 1 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR**

Le CSJR s'assure que les personnes responsables désignées sont dûment formées ou présentent des expériences équivalentes et qu'elles ont les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la politique; du temps de travail libéré si c'est un·e employé·e qui est désigné·e afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique en matière d'équité, diversité et inclusion du CSJR :

1) Cindy Lapointe

2) Mathieu Lavigne

Ces personnes responsables doivent principalement : informer le personnel sur la politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion; s'assurer de l'application des principes et des stratégies énoncés dans la politique ; recommander, au besoin, la nature des actions à réaliser pour assurer un climat de travail inclusif.

Adoptée par le Conseil d'administration, le 19 mai 2021.