

POLITIQUE SUR L'INCLUSION ET L'OUVERTURE À LA DIVERSITÉ

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 28 MAI 2019

ENGAGEMENT DE L'ORGANISME ENVERS LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Engagés dans la lutte contre l'isolement social des personnes âgées depuis plus de 55 ans, Les Petits Frères ont au cœur de leur mission les personnes âgées parmi les plus vulnérables, puisque sans réseau familial ou affectif, afin de les soutenir et de les entourer d'attentions dans leur grand âge.

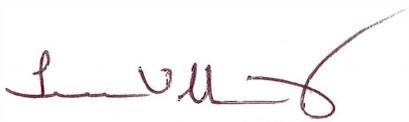
L'organisme a par ailleurs comme valeurs la dignité et le respect de toute personne, quelle que soit sa situation ou sa condition physique, cognitive ou sociale. C'est dans le cadre de ce volet de sa mission et de ses valeurs organisationnelles que l'organisme se dote d'une politique d'inclusion à la diversité visant à établir un climat d'ouverture aux Grandes Amies et Grands Amis, bénévoles et du personnel de toute provenance, culture, orientation sexuelle, expression de genre ou affecté.e.s par un handicap

C'est ainsi que l'organisme s'engage à :

- Rejoindre, accueillir et intégrer dans le respect des différences et de l'harmonie générale, des personnes issues de toutes origines et orientations sexuelles.
- Favoriser le plein épanouissement et la pleine participation des personnes issues de la diversité.
- Mettre en place des mesures et des moyens afin de faire connaître son accompagnement auprès des personnes âgées issues de la diversité et en référer à des ressources externes pour des situations hors de sa portée d'action.
- Mettre en place des mesures et des moyens afin de faire connaître son ouverture à la diversité au sein de l'organisme en ce qui a trait à son personnel et ses bénévoles
- Soutenir, dans la mesure du possible, les demandes d'accommodements aux personnes issues de la diversité qui en feraient la demande.

Par des mesures concrètes prévues à la présente politique, le conseil d'administration et la direction assurent la mise en œuvre d'une culture et d'une structure favorisant l'inclusion et l'ouverture de toutes les personnes, incluant celles provenant d'autres origines, de genre, d'orientation sexuelle différente ou affectées par un handicap.

Les Petits Frères croient que l'inclusion du personnel, des bénévoles et des Grandes Amies et Grands Amis provenant de la diversité est essentielle pour répondre à sa mission d'accompagnement unique auprès des personnes âgées isolées. L'organisme reconnaît l'importance cruciale d'une telle politique dans un contexte sociodémographique diversifié et s'assure que les droits et libertés des personnes issues de la diversité soient respectés.



Luc Villeneuve
Président



Caroline Sauriol
Directrice générale

1. GÉNÉRALITÉS

1.1 OBJECTIFS

Le présent document affirme l'importance de l'inclusion et de la diversité pour favoriser la pleine participation de toutes les personnes au sein de l'organisme. Il s'applique à tous les aspects de l'inclusion et de l'ouverture à la diversité mis en œuvre dans l'organisme, et conséquemment à toutes les personnes bénévoles et salariées, ainsi qu'aux Grandes Amies et Grands Amis.

La présente politique s'inscrit dans le respect de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et de la Charte canadienne des droits et libertés.

1.2 DÉFINITIONS

La diversité est relative à la personne. Il s'agit de l'éventail de dimensions, de qualités, de caractéristiques uniques de chacune.

L'inclusion est relative à la collectivité. Il s'agit de la création d'une culture qui promeut l'équité, et qui célèbre, respecte, accepte et fait valoir la différence.

Discrimination : La distinction, exclusion ou préférence de traitement ou de considération, fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grosseur, l'orientation sexuelle, le genre, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, qui a pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance et l'exercice, en pleine égalité, des droits et des libertés de la personne.¹

Accommodement : l'aménagement d'une norme ou d'une pratique d'application générale, en vue d'accorder un traitement différent à une personne qui, autrement, subirait des effets préjudiciables en raison de l'application de cette norme ou de cette pratique.

¹ *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., chapitre C-12, article 10

2. CADRE GÉNÉRAL

En lien avec les engagements énoncés au début de la présente, la direction de l'organisme prend les moyens requis afin de :

1. Assurer un environnement où toutes les personnes engagées au sein des Petits Frères adoptent une attitude positive à l'égard de la diversité culturelle, de genre, d'orientation sexuelle et du handicap, à tout le moins dans le cadre de leurs actions au sein de l'organisme.
2. Manifester des signes d'ouverture et d'accueil à l'égard des personnes âgées isolées du fait de leur origine culturelle, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap, de même qu'aux bénévoles et au personnel.
3. Assurer à toutes les personnes un traitement égalitaire exempt de toute manifestation d'exclusion.
4. Encourager le respect et l'ouverture d'esprit des Grandes Amies et Grands Amis, des bénévoles et du personnel à l'égard des différentes origines, autres genres, orientations sexuelle ou handicap, notamment en incluant les principes d'inclusion et d'ouverture à l'égard de la diversité dans les programmes d'intégration et de formation de l'organisme.
5. Contrer toute manifestation d'irrespect, d'intolérance et de discrimination vers la diversité de toute personne en lien avec notre organisation

3. GESTION DES ACCOMMODEMENTS

3.1 OUVERTURE AU DIALOGUE

Dans le cadre de l'accompagnement offert par l'organisme, les particularités individuelles sont prises en compte afin d'offrir à chaque personne, dans la mesure du possible, l'appui et la présence dont elle a besoin et selon ses désirs. Cette prise en compte permet à l'organisme d'accommoder certaines demandes d'accompagnement sortant des critères habituels d'admissibilité ou de mise en œuvre des programmes.

L'organisme encourage le personnel, les bénévoles, les Grandes Amies et les Grands Amis à utiliser les mécanismes en place afin de communiquer leurs questionnements et leurs suggestions sur les programmes et/ou la gouvernance de l'organisme en lien avec l'inclusion et la diversité, ou encore présenter une demande d'accommodement les visant directement

De la même façon, cette prise en compte permet à l'organisme de mettre en place certaines mesures pour répondre à des demandes d'accommodement qui pourraient être présentées par les membres de son personnel ou ses bénévoles.

3.2 COMITÉ CONSULTATIF SUR LES SITUATIONS COMPLEXES

Un *Comité consultatif sur les situations complexes*, relevant de la Direction, ressources humaines bénévoles et salariées et comprenant notamment des personnes issues de la diversité, permet de soutenir le personnel et les bénévoles dans la gestion de situations complexes touchant l'inclusion et la diversité, et les demandes d'adaptation des modes d'accompagnement ou d'accommodement de toute personne en lien avec la diversité.

Toute personne se sentant lésée ou souhaitant soulever un enjeu en lien avec la gestion de la diversité au sein de l'organisme peut le faire en se référant à la Politique sur le traitement des plaintes, incluant le processus de traitement des plaintes et d'appel en cas de résolution insatisfaisante de la situation.

3.3 CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES ACCOMMODEMENTS

Les adaptations doivent :

- Respecter la cause, l'organisme et la collectivité, envers les valeurs et les fondements de l'organisme et de la collectivité.
- Être établies dans le respect du cadre du Code d'éthique (Cadre d'éthique pour les Grand.es. Ami.e.s) et les normes de l'organisme.
- Maintenir une approche d'ouverture envers les personnes issues d'une culture différente de la leur, d'un genre ou d'une orientation sexuelle différente ou encore d'un handicap.

Un accommodement ne peut être accordé que s'il est raisonnable et réalisable, c'est-à-dire s'il n'impose à l'organisme aucune contrainte excessive eu égard, entre autres, aux coûts qui s'y attachent et à ses effets sur son bon fonctionnement ou sur les droits de tous. ²

4. INDICATEURS

La direction établit, maintient et assure la mise en œuvre d'indicateurs de la diversité culturelle des personnes accompagnées, des bénévoles et du personnel. Ces indicateurs sont inclus dans le portrait des Grandes Amies et Grands Amis, des bénévoles et du personnel, préparé environ une fois l'an.

Les questions soulevées et dirigées vers le *Comité consultatif sur les situations complexes* sont répertoriées dans les rapports d'incidents, de même que leur résolution.

Les enjeux et les plaintes sont répertoriés par le processus de reddition de compte des plaintes.

² Tiré du *Projet de Loi no 94, Loi établissant les balises encadrant les demandes d'accommodement dans l'Administration gouvernementale et dans certains établissements*

5. RESPONSABILITÉS

5.1 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Assure que la culture et le milieu de travail favorisent l'excellence dans les pratiques d'inclusion et de diversité.
- Approuve et révisé au besoin la présente politique d'inclusion et diversité.

5.2 LE COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET COMMUNICATIONS INTERNES

- Recommande au conseil d'administration les modifications à la présente politique et autres politiques pouvant être en lien avec les aspects organisationnels et pratiques de l'inclusion et de la diversité.
- Est informé périodiquement par la direction de l'application de la présente politique, et lorsque des accommodements majeurs sont recommandés ou refusés, ou si des situations présentant des risques particuliers étaient soulevées.

5.3 LA DIRECTION GÉNÉRALE

- Crée, assure et dirige un milieu de travail favorisant un contexte d'accueil et d'ouverture aux personnes issues de la diversité, et l'excellence dans les pratiques d'inclusion.
- Encadre et dirige les cas particuliers susceptibles d'altérer les critères généraux d'admissibilité des Grand.es Ami.es et les modes d'accompagnement des ressources bénévoles.
- Prend les décisions finales sur les mesures d'accommodement recommandées par le *Comité consultatif sur les situations complexes*.
- Encadre et soutient l'utilisation efficace des stratégies d'inclusion et de diversité.

5.4 LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Avise et conseille la direction générale sur les meilleures pratiques à mettre de l'avant quant à l'ouverture et l'inclusion à la diversité.
- Assure la prise en compte, l'analyse et les retours quant aux questionnements, suggestions et demandes d'accommodements qui sont soulevées par les personnes.
- Coordonne les travaux du *Comité consultatif sur les situations complexes* et en fait rapport périodiquement au comité des ressources humaine et communications internes et au conseil d'administration, notamment si des accommodements majeurs étaient recommandés ou refusés, ou si des situations présentant des risques particuliers étaient soulevées.
- Encadre et dirige la mise en place des mesures d'accommodements recommandées par le *Comité consultatif sur les situations complexes* et approuvées par la direction générale.

- Recommande au comité des ressources humaines les modifications à la présente politique et autres politiques pouvant être en lien avec les aspects organisationnels et pratiques de l'inclusion et de la diversité.

6. SUIVI DES MODIFICATIONS

DATE	MODIFICATIONS	RAISONS
2019-05-28	Adoption par le conseil d'administration	