



Association des professionnels en philanthropie Canada

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

Préambule

Reconnaître notre héritage et rééquilibrer les pouvoirs dans le domaine de la philanthropie

En tant que professionnels œuvrant dans le secteur philanthropique, lequel dépend grandement de concentrations de richesses directement liées à des industries qui se sont appuyées, et continuent de s'appuyer, sur des pratiques économiques fondées sur le vol des terres autochtones et le génocide des peuples autochtones, ainsi que sur l'enlèvement d'Africains et l'asservissement des peuples africains, nous avons une énorme responsabilité. Nous devons absolument reconnaître cet héritage d'iniquité et participer activement au rééquilibrage de la répartition du pouvoir au sein de notre société.

Nous reconnaissons que les répercussions historiques et persistantes découlant de ces injustices ont donné lieu à des inégalités importantes en matière de richesse, de possibilité et de représentation. Par conséquent, notre engagement envers la promotion de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accès (principes IDEA) n'est pas une simple obligation morale, c'est aussi une étape essentielle vers la création d'un contexte philanthropique plus juste et plus équitable. En faisant de ces principes une priorité dans le cadre de notre travail, nous pouvons aider au démantèlement des barrières systémiques et renforcer l'autonomie des communautés sous-représentées et défavorisées, de sorte que la philanthropie soit un moteur de changements transformateurs positifs.

Introduction

La présente politique décrit notre engagement envers les principes IDEA. Il s'agit d'un document évolutif qui sera modifié en fonction de notre compréhension et de notre engagement en faveur de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accès. Au fur et à mesure que notre compréhension s'approfondit et que nous avons accès à diverses perspectives, nous prenons conscience que la présente politique n'est pas exhaustive, mais qu'elle sert plutôt de cadre pour guider nos apprentissages et nos actions visant à favoriser un environnement inclusif.

Engagement envers l'amélioration continue

Nous reconnaissons que notre cheminement vers l'équité et la justice exige un apprentissage, un engagement et une adaptation de tous les instants. Nous nous engageons donc à examiner et à affiner régulièrement la présente politique afin de refléter l'évolution de notre compréhension et de veiller à ce qu'elle soit conforme à nos valeurs et à nos objectifs de promotion de l'équité et de l'inclusion.

GLOSSAIRE

2SLGBTQIA+ : acronyme désignant les personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers ou en questionnement, intersexes et asexuelles, le signe « plus » englobant toutes les autres orientations sexuelles et identités de genre non cisgenres.

Accès : situation ou condition offrant des possibilités de participer à une activité, à une fonction ou à un réseau puisqu'il n'y a aucun obstacle de nature physique, systémique, juridique, financière ou sociale. L'élimination de ces obstacles peut impliquer des changements de comportement, la remise en question des attitudes existantes, la création proactive et délibérée de possibilités et un investissement financier. En offrant l'accès, nous ouvrons du même coup la voie à une plus grande participation de la part d'un plus grand nombre de personnes dont les idées et les perspectives peuvent améliorer et enrichir les nôtres.

Allié.e : membre d'un groupe dominant qui lutte contre l'oppression.

Antiracisme et anti-oppression (ARAO; lutte contre le racisme et l'oppression) : processus de changement actif et cohérent visant à éliminer le racisme individuel, institutionnel et systémique ainsi que l'oppression et l'injustice qu'il engendre.

Antisémitisme : hostilité, préjugés, discrimination ou racisme à l'encontre des personnes d'origine juive en raison de leur religion, de leur appartenance ethnique ou de leur appartenance culturelle.

Autochtone : employé dans le contexte international, terme à connotation positive désignant les peuples originaires d'un territoire déterminé. Ce terme met l'accent sur l'identité autodéterminée des communautés et reconnaît leurs liens historiques avec la terre. Les discussions sur les droits des Autochtones abordent souvent des concepts tels que l'autodétermination, l'autochtonisation, la décolonisation et la lutte contre le colonialisme de peuplement.

Désavantage structurel : inégalités découlant d'une discrimination historique institutionnalisée et systémique, où un groupe a historiquement fixé des règles qui, intentionnellement ou non, empêchent les autres groupes d'avoir accès aux richesses, aux ressources et aux possibilités. Cela comprend notamment la discrimination sociale, politique, culturelle, ethnique, religieuse et économique légalisée, ainsi que la discrimination à l'égard des femmes, des peuples autochtones, des personnes handicapées, des personnes LGBT et des personnes racisées; expression faisant référence au désavantage que subissent certaines personnes, certains groupes ou certaines communautés en raison du fonctionnement de la société (manière dont les ressources sont distribuées, manière dont les gens interagissent entre eux, groupes qui ont le pouvoir, manière dont les institutions sont organisées).

Discrimination : traitement injuste envers quelqu'un, soit en lui imposant un fardeau, soit en lui refusant un privilège, un avantage ou une possibilité dont jouissent d'autres personnes, en raison de sa race, de sa citoyenneté, de sa situation familiale, d'un handicap, de son sexe ou d'autres caractéristiques personnelles (remarque : il ne s'agit pas d'une définition juridique).

Discrimination systémique : modèles de comportement, politiques ou pratiques qui font partie des structures sociales ou administratives d'une organisation et qui créent ou perpétuent une position de désavantage relatif pour les groupes désignés en vertu du *Code des droits de la personne* ou encore de la *Charte des droits et libertés de la personne* (Québec).

Diversité : différence sous toutes ses formes, visibles ou non – concept inclusif qui englobe, entre autres, la race, l’origine ethnique, l’identité de genre, l’orientation sexuelle, l’identité sexuelle, la religion, la nationalité, l’âge, la classe économique, le niveau de scolarité, la langue, l’aspect physique, la mobilité et l’aptitude, l’état civil, l’emplacement géographique et la situation parentale. La diversité consiste à explorer ces différences dans un environnement sûr, positif et stimulant. C’est aller au-delà de la simple tolérance et du simple symbolisme pour embrasser et célébrer les riches dimensions de la diversité inhérente à chaque personne. Et c’est explorer les intersections de ces diverses dimensions et veiller à ce que nos efforts d’inclusion ne contribuent pas par inadvertance à l’exclusion continue des groupes historiquement sous-représentés.

Équité : principe consistant à redistribuer les pouvoirs et l’accès aux ressources en modifiant les structures et les processus organisationnels afin d’habiliter les groupes sous-représentés et d’obtenir des résultats équitables. La pratique de l’équité permet de s’attaquer aux effets de la colonisation, à la disparité économique et sociale, aux injustices à l’encontre des groupes marginalisés, de même qu’aux systèmes sous-jacents.

Genre : classification sociale des personnes comme étant masculines, féminines ou non binaires, qui correspond à des normes culturelles et à des attentes sociétales.

Inclusion : pratique consistant à mettre en place une culture qui rend l’AFP apte à attirer, à retenir, à accommoder et à faire participer des personnes issues de divers horizons qui sont valorisées, acceptées et soutenues à l’échelle nationale, régionale ou locale pour faire profiter le secteur sans but lucratif de leur personnalité entière et authentique. La véritable inclusion survient lorsque les personnes qui sont déjà incluses dans le courant dominant apprennent des personnes qui sont historiquement et actuellement exclues, puis qu’elles travaillent toutes ensemble pour amorcer le changement.

Intersectionnalité : reconnaissance du fait que tout le monde subit sa propre forme de discrimination et d’oppression dans la société et que nous devons tenir compte de tout ce qui peut marginaliser les gens – genre, race, classe sociale, orientation sexuelle, capacité physique, etc.

Islamophobie : préjugés, peur ou hostilité envers l’islam et envers les musulmans qui se manifestent souvent par des stéréotypes, des attitudes négatives ou des gestes discriminatoires fondés sur des idées fausses concernant l’islam et ses adeptes.

Neurodiversité : concept dans lequel les différences neurologiques sont reconnues et respectées comme toute autre variation humaine naturelle. Ces différences peuvent inclure les personnes reconnues dyspraxiques et dyslexiques, avec trouble du déficit de l’attention avec ou sans hyperactivité, dyscalculie, troubles du spectre de l’autisme, maladie de Gilles de La Tourette et d’autres troubles ou maladies. Le concept met l’accent sur la nécessité d’accepter ces différences, de prendre des mesures d’adaptation et d’apporter un soutien adapté aux forces et aux difficultés de chaque personne.

Obstacle (ou barrière) : tout ce qui empêche une personne de participer pleinement à tous les aspects de la société, y compris les barrières physiques, architecturales, à l’information ou à la communication, comportementales, économiques, sociales, relatives au transport, relatives aux programmes et relatives aux technologies, ainsi que les politiques ou les pratiques connexes.

Obstacle systémique (ou barrière systémique) : obstacle ancré dans les structures sociales ou administratives d'une organisation, y compris l'accessibilité physique d'une organisation, les politiques, les pratiques et les processus décisionnels d'une organisation ou la culture organisationnelle. Sans être apparents, les obstacles systémiques excluent les membres de groupes protégés par le *Code des droits de la personne* ou encore la *Charte des droits et libertés de la personne* (Québec).

Personne handicapée : personne ayant un ou plusieurs handicaps permanents ou récurrents.

Racisation (ou racialisation) : processus socioculturel consistant à classer des personnes selon des caractéristiques ethniques ou raciales et, sur ce fondement, à les soumettre à un traitement discriminatoire sur le plan économique, politique et social.

Racisme : ensemble de théories et de croyances qui établissent une hiérarchie entre les races, entre les ethnies; théorie selon laquelle certaines races seraient supérieures aux autres. Le racisme peut se manifester ouvertement par des blagues, des insultes ou des crimes haineux à caractère racial. Il peut aussi être plus profondément ancré dans les attitudes, les valeurs et les croyances stéréotypées. 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 sont aujourd'hui partie intégrante des systèmes et des institutions.

Réconciliation : processus visant à établir et à maintenir une relation de respect mutuel entre les peuples autochtones et non autochtones du Canada. Pour y parvenir, nous devons être sensibilisés à l'histoire des pratiques coloniales, reconnaître la complexité des traumatismes intergénérationnels et admettre le mal qui a été infligé, expier ses causes et prendre des mesures pour changer nos comportements.

Représentation : façon dont les communautés marginalisées et opprimées se perçoivent dans un système ou un produit médiatique.

Sexisme : discrimination fondée sur le sexe.

OBJET

AFP Canada est consciente que de nombreuses communautés sont sous-représentées dans le secteur de la collecte de fonds et que l'accès en tant que professionnel.le.s en philanthropie leur est bloqué par de nombreux obstacles. Plus précisément :

- Les personnes marginalisées et racisées sont sous-représentées dans l'ensemble du secteur, plus particulièrement dans les rôles de direction, et les philanthropes racisés sont également sous-représentés. Nous avons le devoir de changer ce discours.
- Le racisme systémique est un obstacle important pour l'avancement des dirigeantes et dirigeants racisés dans le secteur de la collecte de fonds.
- Les personnes de la communauté 2SLGBTQIA+ sont sous-représentées dans l'ensemble du secteur, plus particulièrement dans les rôles de direction, et les personnes de diverses identités de genre rencontrent des obstacles en matière d'accès à l'emploi et aux possibilités dans le secteur.
- Les personnes handicapées rencontrent des obstacles en matière d'équité et d'accès aux rôles de direction et à l'emploi dans le secteur de la collecte de fonds, y compris les personnes souffrant d'un handicap mental ou d'un handicap physique.

- Le secteur philanthropique tire une partie de sa richesse de nombreux systèmes érigés sur les terres traditionnelles, ancestrales et non cédées qui ont été volées aux Premières Nations, aux Métis et aux Inuits du Canada.
- Les allié.e.s du secteur peuvent toujours en faire davantage pour promouvoir l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accès dans les secteurs de la collecte de fonds et de la philanthropie au Canada.

Le présent document énonce la politique en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accès (IDEA) d'AFP Canada et l'approche de l'organisation en ce qui concerne les principes IDEA.

PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble des membres du conseil d'administration et du personnel, de même qu'à tous les autres représentants d'AFP Canada. Elle est particulièrement pertinente pour les membres du conseil d'administration pendant la période d'approbation budgétaire. Les tiers qui ont des relations d'affaires avec AFP Canada doivent respecter les principes généraux de la présente politique dans leurs relations avec AFP Canada.

AFP Canada est consciente que les membres de son conseil d'administration ne sont pas des spécialistes en matière d'inclusion, de diversité, d'accès et d'équité. Cependant, nous nous engageons à faciliter les discussions utiles sur ces enjeux, à établir des partenariats avec des intervenant.e.s du secteur pour mieux aborder ces enjeux et à apprendre des expert.e.s, au besoin et aussi souvent que possible. AFP Canada reconnaît également les différentes façons dont les personnes qui sont sous-représentées, qui rencontrent des obstacles ou qui vivent l'exclusion systémique font face à ces enjeux.

ENGAGEMENT

AFP Canada valorise et encourage l'inclusion, et elle s'engage à favoriser une communauté de professionnel.le.s du secteur sans but lucratif qui permet la participation et l'avancement de tous les membres de notre secteur et de nos communautés.

AFP Canada embrasse la diversité au sein du secteur sans but lucratif du Canada et la considère comme une force dans sa vision et pour le secteur. AFP Canada s'engage, à titre de chef de file du secteur au pays et dans le monde, à défendre et à faire entendre les voix marginalisées et sous-représentées.

AFP Canada tient également à reconnaître qu'il y a un important problème dans l'ensemble du secteur au sujet des principes IDEA. Par conséquent, AFP Canada prend les engagements suivants :

- Accroître la représentation des groupes marginalisés et sous-représentés au conseil d'administration et donner aux membres de ces groupes la possibilité d'accéder à des postes de direction;
- Établir au sein du conseil d'administration une culture où l'on valorise activement la différence dans la prise de décision et où le pouvoir est partagé équitablement entre les administrateur.trice.s;
- Veiller à ce que les membres des groupes structurellement désavantagés aient accès à des postes de direction, à du mentorat, à des possibilités de commandite et à des ressources financières pour soutenir leur avancement au sein du conseil d'administration et en tant que membres du secteur chaque fois que cela est possible;

- Respecter la [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#) et les recommandations de la [Commission de vérité et réconciliation](#), et étudier des façons de décoloniser nos pratiques;
- Consulter les communautés sous-représentées afin de mieux les défendre au sein du secteur;
- Intégrer concrètement les principes IDEA dans les divers comités de l'AFP afin d'accroître la sensibilisation à ces enjeux;
- Encourager les populations sous-représentées à envisager une carrière dans le domaine de la collecte de fonds;
- Reconnaître les perspectives et les identités intersectionnelles des communautés marginalisées et racisées ainsi que le fait que les obstacles qu'elles rencontrent en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accès sont des problèmes complexes qui nécessitent des solutions sophistiquées, judicieuses et délibérées.

En tant que chef de file de la profession, AFP Canada a un rôle important à jouer dans l'accueil des autres dans le domaine de la philanthropie et elle s'engage donc à respecter les valeurs d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accès qui permettent de favoriser une profession exempte d'obstacles, respectueuse et accueillante.

DÉFINITIONS

PRINCIPES

La politique IDEA d'AFP Canada repose sur les sept principes suivants :

- 1) Représentation diversifiée au conseil d'administration;
- 2) Culture inclusive au conseil d'administration;
- 3) Communications accueillantes et inclusives;
- 4) Accès équitable aux programmes;
- 5) Engagement envers la réconciliation;
- 6) Engagement envers l'antiracisme et l'anti-oppression;
- 7) Investissement dans la communauté.

Si une politique existante traite de l'un de ces principes, la présente politique prévaut.

Représentation diversifiée au conseil d'administration

AFP Canada souhaite attirer au conseil d'administration des personnes hautement compétentes qui représentent la diversité du secteur sans but lucratif et de la société canadienne en général et qui ont des expériences de vie et d'apprentissage diverses. Nous sommes résolus à faire preuve d'équité dans la sélection des administrateurs et nous aspirons à renverser les tendances actuelles qui font que les personnes marginalisées sont sous-représentées au sein du conseil d'administration et dans les postes de direction en raison d'un manque de perspective intersectionnel. Nous nous efforçons de faire en sorte que nos processus de candidatures soient transparents, impartiaux et équitables, et qu'ils soient conformes aux lois pertinentes et applicables en matière de droits de la personne, d'accessibilité et d'équité.

Culture inclusive au conseil d'administration

AFP Canada s'engage à créer au sein de l'organisation et du conseil d'administration une culture qui adhère à la justice et aux principes de lutte contre le racisme et l'oppression et qui offre à tous les membres des possibilités de leadership et d'avancement. Grâce à notre processus d'intégration, nous offrons une expérience qui favorise l'accueil, l'appartenance et l'inclusion entre les membres du conseil d'administration et les membres du personnel, en plus de contribuer à la création d'un milieu sûr et respectueux pour atteindre ensemble nos objectifs.

Nous veillons également à ce que chaque personne – membre du personnel, membre du conseil d'administration, membre de l'organisation, représentant.e – ait accès aux directives, aux conseils et au soutien nécessaires pour défendre et incarner les valeurs d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accès.

Communications accueillantes et inclusives

AFP Canada aspire à être sensible à la diversité des capacités au sein de la communauté que nous servons. Nous diffusons de l'information en langage clair et simple accessible aux personnes de toutes capacités, indépendamment de leurs capacités physiques, neurologiques, cognitives, auditives, visuelles ou verbales. Nous nous engageons à veiller à ce que les images, les références et le langage utilisés dans les documents que nous produisons soient représentatifs des communautés que nous servons, et à ce que ces documents soient élaborés en consultation avec des personnes compétentes ayant des connaissances locales. Nous aspirons également à transmettre nos communications à divers réseaux et agences afin de garantir que les personnes extérieures à notre réseau immédiat se sentent accueillies et encouragées à participer et à nous épauler dans notre travail.

Accès équitable aux programmes

AFP Canada s'engage à offrir des programmes inclusifs et accessibles qui soutiennent l'accès à des postes de direction, le perfectionnement professionnel et l'avancement des membres des groupes sous-représentés. Nous mettons tout en œuvre pour que nos ressources soient distribuées équitablement entre les personnes qui demandent ce type de soutien et pour que nos programmes contribuent à éliminer les obstacles sans en créer de nouveaux. Nous défendons les intérêts de la profession de collecte de fonds, de sorte que nous devons intégrer les principes IDEA dans notre travail de plaidoyer.

Engagement envers la réconciliation

AFP Canada s'engage envers la réconciliation et l'honore en tant que processus permettant d'établir des relations respectueuses avec les communautés autochtones et d'adopter une approche plus équitable et inclusive en matière de philanthropie. La réconciliation ne vise pas l'équité, mais plutôt la restructuration et la transformation des relations entre les Autochtones et les peuples colonisateurs ainsi que les communautés, organisations et institutions de colons.

Engagement envers l'antiracisme et l'anti-oppression

AFP Canada s'engage à créer une organisation activement résolue à éliminer le racisme individuel, institutionnel et systémique, de même que l'oppression et l'injustice qu'engendre le racisme. Nous reconnaissons que le racisme systémique peut persister au-delà de notre portée immédiate, mais nous sommes déterminés à participer activement à la lutte pour le renverser et à prévenir les dommages futurs parmi nos membres et dans notre sphère d'influence.

Investissement dans la communauté

AFP Canada reconnaît que la manière et l'endroit où elle choisit d'investir ses ressources financières et de dépenser son budget ont des répercussions sociales, financières et relationnelles sur les communautés qu'elle sert et où elle mène des activités. Nous souhaitons faire affaire avec des partenaires engagés dans une mission sociale auprès des communautés sous-représentées ou qui ont des liens avec ces communautés.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

La responsabilité et l'autorité ultimes pour l'application de la présente politique reviennent au conseil d'administration d'AFP Canada, sous la direction de son.s.a président.e.

Chaque comité verra à intégrer les principes IDEA dans son travail et, s'il y a lieu, rendra compte de ses activités axées sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accès et visant délibérément à défendre les principes IDEA.

Toutes les personnes affiliées à AFP Canada doivent également soutenir les initiatives IDEA de l'AFP et se comporter conformément aux attentes énoncées dans les documents suivants : *Fair Member Behaviour Policy* (politique sur le comportement équitable des membres) et *Board Norms of Behaviour* (normes de conduite du conseil d'administration).

SUIVI DE LA POLITIQUE

La présente politique s'applique spécifiquement au conseil d'administration et il incombe à tous ses membres d'en respecter les valeurs et les principes.

À la demande de la direction, le Comité de gouvernance du conseil d'administration travaillera en collaboration avec d'autres comités et partenaires pour élaborer et mettre en œuvre des pratiques et des procédures conformes aux principes qui guident la présente politique. Les retombées de ces efforts feront l'objet d'un rapport public annuel.

Des sondages annuels et anonymes sur l'engagement des membres du conseil d'administration feront l'objet de rapports internes et les mesures à prendre seront déléguées au comité approprié, qui devra y donner suite avec le soutien du Comité de gouvernance du conseil d'administration.

La présente politique sera examinée et évaluée tous les deux ans par le conseil d'administration, avec l'appui du Comité de gouvernance.

DIFFUSION DE LA POLITIQUE

Tous les membres du conseil d'administration recevront une copie de la présente politique avec la trousse d'orientation qui leur sera remise à leur arrivée au sein d'AFP Canada. Les mises à jour leur seront transmises si des changements sont apportés à la politique lors de la révision prévue tous les deux ans. La présente politique et les coordonnées du.de la président.e du Comité de gouvernance du conseil d'administration seront publiées sur le site Web d'AFP Canada.

LIGNES DIRECTRICES JURIDIQUES

AFP Canada respectera les exigences juridiques des lois applicables dans la province ou le territoire où elle mène ses activités. Ces lois incluent, sans s'y limiter, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, la *Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains* et la *Loi sur l'accessibilité de la Nouvelle-Écosse*.

CONTRÔLE DE LA POLITIQUE

Date d'approbation :	27 mai 2022
Date de révision :	4 novembre 2024
Date de la prochaine révision :	Dans deux ans

ADDENDA

Liens utiles

<https://afpglobal.org/inclusion-diversity-equity-and-access-idea-definitions>

<https://www.ohrc.on.ca/fr/l'enseignement-des-droits-de-la-personne-en-ontario-guide-pour-les-écoles-de-l'ontario/annexe-1-glossaire-des-termes-relatifs-aux-droits-de-la-personne>

<https://afptoronto.org/events/being-black-in-philanthropy/>

<https://afpglobal.org/news/message-andre-dowell-black-history-month-and-fundraising>