

PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE EDI

FONDATION ONE DROP



PRÉAMBULE

La production de cette première politique EDI est un jalon important dans la vie de la Fondation One Drop. L'équité a toujours été au cœur des actions de la Fondation One Drop. Depuis 15 ans, l'équipe est engagée à proposer des solutions pour diminuer les inégalités systémiques en collaboration avec des communautés qui font face à des défis extrêmes et qui se retrouvent la plupart du temps exclues des efforts de développement.

Ce sont ces efforts qui auront permis à la Fondation, en collaboration avec une multitude d'acteurs du secteur de l'eau, d'améliorer l'accès à l'eau potable, à des services d'assainissement dignes et à une hygiène améliorée pour des millions de personnes partout sur la planète. Mais ses ambitions ne se limitent pas à ces belles réalisations ; la Fondation veut désormais aussi mettre en place une politique de diversité, d'équité et d'inclusion qui améliorera davantage son empreinte sociale à long terme.

La mise en place de cette politique permettra à la Fondation One Drop d'être encore plus intentionnelle dans ses efforts pour intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion au sein de ses pratiques ici, au siège social, tout en les incarnant dans ses relations avec les autres, partout et en tout temps.

Vu les défis croissants qui ont un impact sur le bien-être de milliards de personnes, nous devons prendre toutes les mesures pour avancer avec détermination vers un monde plus équitable et juste. Nous savons aussi que le collectif rend plus fort. C'est pourquoi nous invitons tout notre réseau, nos partenaires, nos bailleurs de fonds, les communautés de pratique et les artistes à adopter des pratiques toujours plus équitables et inclusives, à l'image du monde que nous voulons léguer aux générations futures.

J'applaudis cette initiative et félicite toute l'équipe de la Fondation One Drop pour ses efforts !

— **Kateri Da Silva**

Membre du conseil d'administration et du comité de gouvernance et des ressources humaines

PRÉAMBULE

En tant qu'allié.e.s dans ce processus de transformation, nous nous faisons l'écho des sentiments de notre estimée membre du conseil d'administration. Notre politique inaugurale en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (EDI) marque une étape importante, soulignant notre engagement inébranlable en faveur de l'équité.

Faire partie d'une organisation qui accueille de telles initiatives, comme le fait la Fondation One Drop, est une source de fierté. Notre dévouement aux projets mondiaux qui entraînent des changements positifs a toujours été au cœur de notre mission. Aujourd'hui, nous nous tournons vers l'intérieur, en veillant à ce que les mêmes principes directeurs qui façonnent nos efforts mondiaux définissent notre culture interne.

Conformément à notre vision, nous visons à créer un lieu de travail qui valorise notre richesse culturelle et la met au service de la croissance collective, reflétant l'unité et la responsabilité partagée des membres de notre équipe et de notre direction dans la promotion d'un environnement inclusif et équitable.

Si nos politiques constituent un cadre solide, leur véritable impact dépend de notre engagement collectif à les mettre en œuvre et à les respecter. Le conseil EDI, en collaboration avec le comité de gouvernance et des ressources humaines, assurera un suivi diligent.

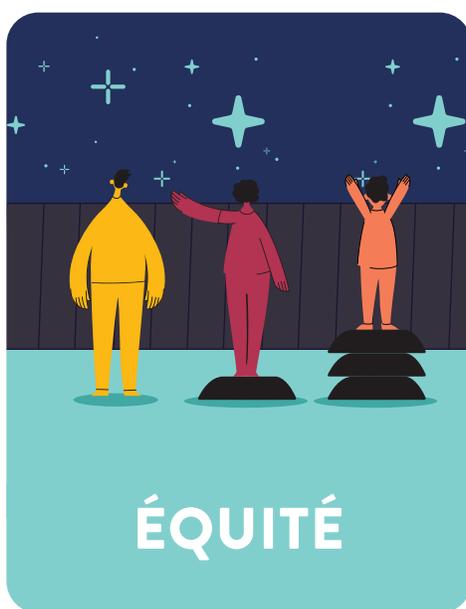
Ensemble, nous prônons un lieu de travail qui incarne notre engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, en harmonie avec notre mission globale de création d'impact.

Avec toute notre bienveillance,

**Le conseil équité, diversité et inclusion
de la Fondation One Drop**

GLOSSAIRE

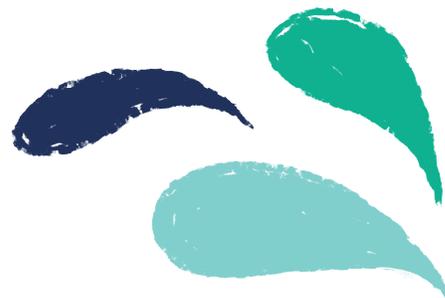
- **La diversité**, c'est l'ensemble des unicités de chaque personne qui permet à la collectivité de bénéficier d'opinions, d'idées, d'expériences, de compétences et de connaissances diversifiées.
- **L'équité** consiste à reconnaître que nous ne partons pas tou.te.s du même point de départ. Par conséquent, nous devons traiter justement et objectivement toutes les personnes et tous les groupes de personnes, sans aucune forme de discrimination.
- **L'inclusion** est le fait d'accueillir, de respecter et de valoriser le caractère unique de chaque personne.



*Credit : Ces définitions sont inspirées de Humance.

**Crédit image : illustration inspirée de l'UQAM, basée sur l'illustration originale créée par Craig Froehle, University of Cincinnati

***Les définitions relatives à la diversité, l'équité, et l'inclusion sont en évolution.



ENGAGEMENTS/ PRINCIPES DIRECTEURS

LA FONDATION ONE DROP S'ENGAGE À INTÉGRER LES GRANDS PRINCIPES D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION DANS SA CULTURE, SES POLITIQUES ET SES PRATIQUES.

CET ENGAGEMENT SE TRADUIT PAR LES ACTIONS SUIVANTES POUR LES GESTIONNAIRES DE LA FONDATION :

- 1) À ne tolérer aucune forme de discrimination sans quoi des mesures pourraient être mise en place afin de corriger la situation
- 2) S'assurer d'une gouvernance EDI au sein de l'organisation, grâce à la mise en place d'un Conseil EDI, lequel tient informé le comité de gouvernance et de ressources humaines de la Fondation
- 3) Réviser tous les processus, pratiques organisationnels et politiques internes aux deux (2) ans afin de s'assurer du respect des principes EDI
- 4) Prendre les mesures appropriées afin de prévenir et de corriger toute situation pouvant enfreindre la politique EDI
- 5) Traiter de manière égalitaire ou équitable les membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent (notamment en effectuant l'exercice d'équité salariale selon les normes établies par la CNESST)
- 6) Créer un environnement dans lequel les différences individuelles et les contributions de toutes et de tous les membres de l'équipe sont reconnues et valorisées
- 7) Faire lire et signer sa Politique EDI à chaque employé (permanent, temporaire et contractuel) et chaque administrateur du conseil d'administration lors de son entrée en fonction et la rendre disponible sur son site web pour tout membre, partenaire et fournisseur
- 8) Fournir un espace de travail sécuritaire et inclusif à l'ensemble de son équipe afin d'assurer que chacun soit en mesure de participer et de travailler selon son plein potentiel
- 9) Adapter, dans la mesure du possible, les espaces de travail et de détente de son siège social afin d'assurer que chaque personne soit en mesure de participer et de travailler dans un environnement confortable et ergonomique. (en télétravail et en présentiel)
- 10) Dans la mesure du possible, tenir ses événements dans des espaces qui respectent les normes d'accessibilité universelle
- 11) S'assurer d'inclure de la diversité et de promouvoir sa richesse dans les communications internes et externes de l'organisation (notamment dans les textes de recrutement)
- 12) S'assurer que toutes les activités et/ou événements organisés tiennent compte de la diversité dans son sens large et soient inclusives
- 13) Favoriser l'instauration d'un environnement de travail sain et d'adresser les commentaires ou activités qui vont à l'encontre de la politique EDI, entre autres, en informant les gens ou les auteurs.es présumés.es que leur comportement est inopportun
- 14) Encourager ses partenaires et collaborateurs à intégrer des politiques et principes EDI dans leurs propres organisations

CET ENGAGEMENT SE TRADUIT PAR LES ACTIONS SUIVANTES POUR LE CONSEIL EDI :

- 1) Produire annuellement un plan de travail afin de faire vivre la politique EDI et veiller à la partager à l'ensemble des équipes et à la rendre disponible en 3 langues
- 2) Sensibiliser et s'assurer que soient formés les dirigeants, gestionnaires/cadres et les employés aux enjeux de la diversité ainsi qu'aux biais inconscients, par exemple en leur offrant la formation sur les biais cognitifs et préjugés involontaires
- 3) Planifier des moments de célébration de la diversité à l'intérieur de sa culture organisationnelle (notamment le 21 mai - Journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement)
- 4) Créer des outils de communication (comme le guide sur l'écriture inclusive) et de gestion qui facilitent la mise en place/respect de politiques EDI
- 5) Faire une veille des politiques EDI pour suivre les nouvelles perspectives et ajuster sa politique au besoin

CET ENGAGEMENT SE TRADUIT PAR LES ACTIONS SUIVANTES POUR LES EMPLOYÉS.ES DE LA FONDATION :

- 1) Il appartient aux membres du personnel d'adopter un comportement respectant les principes d'équité, de diversité et d'inclusion de la présente politique
- 2) Il appartient aux employés de participer aux activités initiées par le Conseil EDI
- 3) Il appartient à tout le personnel de favoriser l'instauration d'un environnement de travail sain et d'adresser les commentaires ou activités qui vont à l'encontre de la politique EDI, entre autres, en informant les gens ou les auteurs. es présumés.es que leur comportement est inopportun
- 4) Lorsqu'il se produit un incident, ou lorsqu'un.e employé.e estime qu'il s'est produit un incident, il.elle est tenu.e de le signaler à son gestionnaire. S'il se produit un incident impliquant son gestionnaire ou si le gestionnaire n'intervient pas de façon appropriée, l'employé.e doit porter l'incident à l'attention de les personnes désignées par la Fondation One Drop :
 - o Nancy Boudreault : nancy.boudreault@onedrop.org ou
 - o Cyntia Levasseur : cyntia.levasseur@onedrop.org



