
POLITIQUE DE NON-DISCRIMINATION

Approuvée par : Valérie Beaudoin,
Présidente-directrice générale
Date : 2023-09-24
Dernière version : 2024-08-02

Table des matières

1. INTRODUCTION	3
2. DÉFINITIONS	3
3. CHAMP D'APPLICATION	3
4. OBJECTIF	3
5. PRATIQUES INTERNES DE LA FONDATION	5
5.1 Règles et engagements	5
6. PRATIQUES ET CONDUITES COURANTES	6
6.1 Engagements externes	6
7. RÉVISION ET ADOPTION DE LA POLITIQUE	7

1. INTRODUCTION

La Fondation Québec Philanthrope (ci-après dénommée « FQP ») est membre du regroupement des Fondations communautaires du Canada, qui regroupe plus de 200 fondations communautaires à travers le pays.

Sa mission est d’agir de manière philanthropique pour avoir un impact juste, durable et équitable sur le bien-être de la communauté grâce à la connaissance de ses besoins.

- En inspirant le geste du don et en accueillant des dons;
- En créant et en administrant des fonds philanthropiques sur mesure pour toutes les causes;
- En attribuant l’aide financière selon les priorités établies par les signes vitaux de notre communauté;
- En développant des partenariats et des initiatives avec notre communauté.

La politique fournit un cadre de référence sur lequel se fonde sa philosophie de création de fonds. Elle respecte les balises légales et réglementaires des différentes lois du travail, politiques, procédures, directives, normes et/ou règlements auxquels elle est assujettie.

Elle s’inscrit dans la foulée des valeurs de la FQP qui sont :

- Diversité et inclusion;
- Engagement;
- Expertise;
- Innovation;
- Transparence.

2. DÉFINITIONS

Les expressions utilisées dans la présente politique ont le sens suivant, sauf s’il y a stipulation contraire et sauf, si le contexte commande une interprétation contraire.

« CA » : le Conseil d’administration;

« FQP » : la Fondation Québec Philanthrope.

3. CHAMP D’APPLICATION

La Direction générale de la FQP est responsable de l’application de la présente politique.

4. OBJECTIF

La Fondation Québec Philanthrope (FQP) s’engage fermement à promouvoir un environnement inclusif et respectueux pour toutes les personnes impliquées dans ses activités. La FQP prône des valeurs d’équité, de diversité et d’inclusion à travers sa mission, ses événements et son fonctionnement interne. Elle aspire ainsi à être le reflet de la communauté qu’elle sert.

Consciente des enjeux qui l'entourent, la FQP reconnaît l'existence de facteurs discriminants envers des individus et des groupes d'individus identifiables. Pour ces raisons, la FQP apporte son soutien à la lutte collective contre la discrimination intersectionnelle et systémique.

Cette politique de non-discrimination a pour but de garantir que toutes les personnes, qu'elles soient employées, bénévoles, bénéficiaires ou partenaires de la Fondation, soient traitées avec dignité et respect, sans distinction de race, de couleur, d'origine ethnique, de sexe, d'âge, de religion, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, de statut familial, de handicap ou de toute autre caractéristique protégée par la législation en vigueur.

En tant qu'organisation opérant au Québec, la Fondation reconnaît que les Peuples autochtones occupent une place importante en vertu de leur statut de premier·ère·s habitant·e·s du territoire, des liens qui les lient à ces terres, de leurs droits ancestraux, des droits issus des traités et du droit international.

Enfin, la Fondation Québec Philanthrope s'engage à être une structure agile et à procéder à des adaptations structurelles continues dans ses pratiques (investissement et subvention).

5. PRATIQUES INTERNES DE LA FONDATION

La Fondation vise à créer un milieu de travail où chaque employé·e se sent valorisé·e et où les opportunités sont offertes sur une base non-discriminatoire et équitable. Les pratiques internes sont conçues pour soutenir le développement professionnel de chacun, encourager la participation active et garantir une gestion inclusive et transparente. La FQP s'efforce également d'assurer que les structures de gouvernance reflètent ces valeurs fondamentales.

Ces aspirations ont fait naître les règles suivantes, constituant ainsi, les principaux devoirs et responsabilités des personnes qui œuvrent au sein de la Fondation Québec Philanthrope.

5.1 Règles et Engagements

Recrutement et rétention

Principe d'équité : S'assurer que le processus de recrutement, de sélection et de rétention du personnel intègre des principes d'équité, de diversité et d'inclusion. Cela inclut la mise en place de pratiques transparentes pour prévenir les biais et garantir une évaluation équitable de tous les candidats.

Milieu de travail inclusif

Épanouissement professionnel de l'employé·e : Préserver un milieu de travail qui valorise la diversité et assure à tous les employé·e·s les mêmes chances d'avancement. La mise en œuvre de mécanismes pour identifier et éliminer les obstacles à la progression professionnelle liés à des discriminations.

Développement professionnel

Opportunités d'avancement : Favoriser le développement des connaissances et des compétences des employé·e·s en offrant des opportunités de formation continue et de perfectionnement. Assurer que ces opportunités sont accessibles à toutes les personnes sans discrimination.

Participation

Inclusion des contributions : Permettre à chaque membre de l'équipe de s'exprimer et de participer activement au développement de l'organisation, tout en respectant les besoins et les capacités spécifiques (physiques, mentales) de chacun·e. Encourager une culture de dialogue et d'inclusion.

Gouvernance non-discriminatoire

Pratiques de gouvernance : Appliquer des pratiques de non-discrimination dans les structures de gouvernance de la FQP (Conseil d'Administration et comités). Veiller à ce que la composition des

instances dirigeantes reflète les principes d'équité et de diversité de la Fondation et de la communauté qu'elle dessert.

6. PRATIQUES ET CONDUITES COURANTES

La Fondation Québec Philanthrope est profondément engagée à établir des relations respectueuses et équitables avec toutes les parties prenantes, notamment les bénévoles, les créateurs de fonds, les organismes partenaires et les communautés locales. Nous reconnaissons que chaque relation est une opportunité d'abolir la discrimination, de promouvoir l'inclusion, de valoriser la diversité et d'agir de manière responsable envers les communautés que nous desservons. En alignant nos pratiques sur nos valeurs fondamentales, nous veillons à ce que toutes nos interactions soient guidées par les principes de non-discrimination, d'équité et de respect de la diversité.

6.1 Engagements externes

Relations de confiance

Engagement inclusif : Établir et maintenir des relations de confiance avec les leaders et leadeuses engagé·e·s dans la philanthropie et dans le réseau de la FQP, en intégrant les communautés historiquement marginalisées ainsi que les territoires de la Rive-Sud de Québec.

Soutien aux initiatives diversifiées

Développement équitable : Soutenir les individus et les organisations issues des communautés et groupes priorités dans le développement de leurs projets ou activités philanthropiques. S'assurer que le soutien soit adapté aux besoins spécifiques de chaque groupe.

Consolidation des partenariats

Partenariats inclusifs : Développer et consolider les relations entre la FQP, les organisations et les réseaux qui desservent les personnes et les communautés historiquement marginalisées. Promouvoir des partenariats basés sur nos valeurs propres.

Mobilisation communautaire

Transformation sociale : Soutenir les actions de mobilisation des communautés autour des enjeux communs visant la transformation sociale. Assurer une approche participative et inclusive dans ces actions.

Approche décoloniale

Relations décoloniales : Développer et approfondir les relations entre la FQP et les groupes représentant les communautés historiquement marginalisées en adoptant une approche décoloniale. Faire preuve d'humilité, prioriser les relations, partager le pouvoir, et tenir compte du contexte spécifique de chaque communauté.

7. RÉVISION ET ADOPTION DE LA POLITIQUE

La politique n'est pas tenue d'être approuvée par le CA néanmoins elle doit être révisée annuellement par la direction et la permanence. La présente politique prend effet dès son approbation par la direction.