



Canadian Hard of Hearing Association Association des malentendants canadiens

Équité, diversité et inclusion (EDI)

Définition de l'EDI

L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) s'entendent des cadres promoteurs du traitement équitable et de la pleine participation de toutes les personnes, en particulier les personnes historiquement sous-représentées ou objet de discriminations.

- L'équité consiste à s'assurer que chacun bénéficie de possibilités équitables.
- La diversité prend en compte et valorise les différences individuelles.
- L'inclusion engendre un milieu de travail où tous se sentent appréciés et respectés.

Énoncé de la Politique

Résolue à favoriser un milieu de travail sain, sécuritaire, inclusif et respectueux, l'Association des malentendants canadiens (AMEC) a mis en place la Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI), qui établit les principes devant guider le comportement quotidien de notre personnel, de nos entrepreneurs et de nos bénévoles au service de nos membres et de notre communauté. Cette politique est l'un des instruments choisis par l'AMEC pour continuer à favoriser au sein de l'organisation une culture de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

L'AMEC ne tolère pas l'exclusion sous toutes ses formes. Cette politique prévoit les moyens de prévenir les comportements indignes et de faire face rapidement à la discrimination fondée sur tout motif interdit par la loi, à savoir l'âge, la condition sociale, les convictions politiques, l'état civil, la grossesse, le handicap, la langue, l'orientation sexuelle, la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la religion et le sexe.

En particulier, l'AMEC prend acte des obstacles que connaissent les personnes malentendantes et s'engage à veiller à ce que les pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion tiennent pleinement compte des besoins d'accessibilité et de communication.

Principes directeurs

- L'AMEC reconnaît l'importance fondamentale que revêt le fait de s'assurer que tous les employés, entrepreneurs et bénévoles bénéficient d'un milieu de travail sûr et

sain, d'où son engagement à faire que ce milieu est empreint de respect et exempt de discrimination, sous toutes ses formes.

- L'AMEC promeut la diversité sous toutes ses formes, en son sein, consciente du fait qu'elle constitue une valeur ajoutée et concourt à l'excellence collective. En définitive, l'AMEC entend :
 - agir proactivement en attirant des talents aux profils les plus divers, d'en choisir et d'en fidéliser, sans égard au sexe, à la race, à l'origine ethnique, au handicap, à l'orientation sexuelle, à l'identité ou à l'expression de genre, à la condition sociale, à la religion, aux convictions politiques ou aux antécédents;
 - tenir à jour un profil quantitatif et qualitatif de la diversité en son sein afin de déterminer les mesures à prendre pour améliorer ses règlements, processus et outils;
 - faire le suivi des questions d'EDI, de même que des pratiques exemplaires, et sensibiliser le personnel, les entrepreneurs et les bénévoles à l'importance que revêtent l'accueil et l'intégration au sein de l'organisation, sous tous ses aspects, des membres incarnant la diversité.
- L'AMEC reconnaît que le fait de les avoir mis en œuvre, à savoir l'équité et l'inclusion au sein d'une organisation, permet à tous de bénéficier de sa diversité. En définitive, l'AMEC entend :
 - intégrer l'EDI dans toutes ses politiques et pratiques, en particulier en ce qui concerne le recrutement des membres du personnel et des entrepreneurs, leur sélection, leur accueil, leur intégration, leur maintien en fonction et leur avancement;
 - assurer des chances égales à toutes les personnes qui souhaitent se joindre à l'organisation et progresser en tant que membres, bénévoles, membres de comité ou du Conseil d'administration, pourvu qu'ils adhèrent aux valeurs de l'AMEC.
- L'AMEC souhaite s'assurer que ses membres bénéficient d'un milieu sain, respectueux, inclusif et sûr, et que la diversité, l'équité et l'inclusion y sont valorisées. En définitive, l'AMEC entend :
 - accueillir les membres, nouveaux et de retour, et soutenir proactivement leur intégration;
 - prendra en compte toute préoccupation en matière d'EDI et y apportera une résolution.

Attentes à l'égard du comportement

Aux fins des principes directeurs (de leur application) et des engagements énoncés dans la présente politique, l'AMEC enjoint à son personnel, à ses entrepreneurs, à ses bénévoles et à ses membres de se comporter comme suit :

- respecter les membres du personnel de l'AMEC, de même que ses entrepreneurs, ses bénévoles et ses membres, dans leur ensemble et dans toute leur diversité;
- faire preuve d'ouverture d'esprit, d'écoute des besoins des autres et d'adaptation aux réalités des autres;
- proposer, instituer ou faciliter la mise en œuvre de mesures d'adaptation aux personnes qui en ont fait la demande;
- remettre en question, et ce, dans un esprit constructif et positif, le statu quo ainsi que les processus et les pratiques qui ne favorisent pas l'EDI.

Mise en œuvre

- Il appartient à la directrice générale nationale (personne-ressource principale) de voir à l'EDI au sein de l'AMEC. Chaque réseau désignera sa personne-ressource principale.
- Dès lors qu'une personne s'est vu faire des confidences ou est témoin d'un acte, d'une déclaration ou d'une situation contraire aux attentes comportementales énoncées dans la présente politique, cette personne est tenue de venir en aide à la confidente ou la protagoniste en la signalant à la responsable EDI de l'AMEC, afin qu'elle puisse intervenir, comme il se doit, conformément à la politique établie. Dans le même souci, les confidences reçues et les faits constatés peuvent être transmis en tout anonymat.
- La personne-ressource principale EDI ou, en fait, quiconque ayant reçu un tel rapport ou signalement, se doit :
 - recevoir l'information sans juger la personne qui la divulgue;
 - accepter dans un esprit ouvert le récit des événements tel qu'il est rapporté, sans le remettre en question;
 - respecter les choix d'intervention de la personne en question;
 - ne pas minimiser ni d'excuser les agissements de la personne mise en cause, ni d'insinuer que la personne qui se dit lésée est en partie responsable de l'incident qui s'est produit;
 - veiller à ce que le rapport soit traité dans le respect des principes de confidentialité.
- Lorsqu'un acte, une déclaration ou une situation contraire aux attentes comportementales énoncées dans la présente politique est signalée à la responsable principale EDI, cette dernière est tenue, à l'égard de toutes les

personnes touchées par le signalement, de leur assurer un climat accueillant, une orientation et une assistance, le cas échéant.

- Dans certains cas, il se peut que les circonstances invoquées donnent lieu à l'adoption de mesures d'adaptation temporaires afin de s'attaquer adéquatement au problème et de maintenir la sécurité et l'intégrité des personnes concernées.
- Selon la situation, les mesures d'adaptation temporaire peuvent consister en ce qui suit :
 - Mesures s'adressant aux membres : les parties en présence sont à séparer l'une de l'autre.
 - Mesures s'adressant au personnel et aux entrepreneurs : les parties concernées sont à séparer l'une de l'autre, changent de lieu de travail et/ou d'horaire, ou la personne mise en cause fait l'objet d'une suspension administrative temporaire de son lieu de travail. Une enquête impartiale doit être effectuée au préalable.
 - Mesures s'adressant à toutes les personnes : la personne mise en cause se voit restreindre l'accès à certains lieux ou interdire la participation à une ou plusieurs activités, dont des programmes, lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire que, dans les circonstances, elle menace le caractère sain, respectueux et sécurisant d'un milieu d'apprentissage, de travail ou de vie, ces mesures pouvant s'appliquer aussi longtemps que la situation le justifie.
- Si la situation le permet et dans la mesure où les parties y consentent, la ligne de conduite préférée doit consister à ce que les parties parviennent à un accord afin de trouver une ou des solutions acceptables et efficaces. Toutefois, si la personne frappée d'exclusion ne se sent pas en sécurité ou n'est pas en mesure de s'engager dans cette voie, la responsable principale EDI agira en son nom pour trouver une solution appropriée.
- Selon que le besoin s'en fait sentir, et si la situation le justifie, la personne mise en cause bénéficiera d'une formation et d'un soutien adaptés.
- Les signalements faits en vertu de la présente politique peuvent l'être à tout moment, sans contrainte de délai. Cependant, au fil du temps, il se peut que l'AMEC ne dispose que de peu de moyens pour traiter adéquatement une entorse aux attentes comportementales énoncées dans la présente politique. Les personnes visées par une telle violation sont encouragées à déposer un rapport ou une plainte officielle dans les plus brefs délais.

La directrice générale nationale doit soumettre un rapport annuel au Conseil d'administration, lors d'une séance à huis clos, lequel rapport comprend :

- un profil de la diversité au sein de l'organisation; et

- un résumé confidentiel de tous les rapports d'incidents reçus au cours des douze mois écoulés, y compris les résultats et les résolutions.

Le rapport annuel est établi à des fins du contrôle de la gouvernance et doit rester confidentiel aux mains du Conseil d'administration.

Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les employés, entrepreneurs, bénévoles (y compris les membres du Conseil d'administration) et membres de l'AMEC relativement aux pratiques qui puissent se produire sur le lieu de travail ou dans le cadre des affaires, des opérations ou des événements de l'AMEC.

Politique de l'AMEC en matière d'EDI (août 2025)