



Grand Challenges Canada®
Grands Défis Canada

Politique d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (IDÉA)

Grands Défis Canada (GDC) est une organisation engagée à sauver et à améliorer des vies en soutenant l'innovation dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, les populations touchées par un conflit et les communautés autochtones. À cette fin, les innovateurs que nous appuyons doivent affronter des inégalités au quotidien. Nous croyons que Grands Défis Canada est dans une position unique pour lutter contre la discrimination dans nos domaines d'influence individuels et pour faciliter l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité; cela nous aidera à mieux atteindre les buts que nous visons ultimement, soit sauver et améliorer des vies.

En tant qu'organisation, Grands Défis Canada se conforme à la politique du Réseau universitaire de santé (RUS) Fostering Respect in the Workplace, au Code des droits de la personne de l'Ontario et au Code de conduite de GDC. Toute personne associée à GDC considérée comme ayant eu un comportement non conforme à ces politiques fera l'objet de mesures correctives, telles qu'une formation ou une action disciplinaire, pouvant aller jusqu'au retrait de son rôle ou de ses fonctions, son congédiement, une suspension avec ou sans salaire, ou l'annulation du projet. Ces politiques contribuent à garantir que GDC constitue un lieu inclusif et sécuritaire pour toutes les personnes qui y sont associées.

La présente politique d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (IDÉA) affirme par ailleurs que GDC, en tant qu'organisation, est engagée *activement* et de façon continue à *favoriser* l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

À GDC, nous croyons que l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité stimulent l'innovation et le changement effectif en facilitant la mise à l'essai et le déploiement à grande échelle d'idées nouvelles et d'innovations pour produire un impact équitable. Voici les définitions que nous employons :

Inclusion : La pratique consistant à donner accès à des possibilités et à des ressources à des personnes qui, autrement, pourraient en être exclues.

Diversité : La pratique consistant à inclure ou à impliquer des personnes de divers milieux, genres, ethnies, situations socio-économiques, orientations, âges, capacités ou tout autre élément qui rend une personne unique.

Équité : La qualité d'être juste et impartial; l'équité ne signifie pas toujours l'égalité et peut souvent vouloir dire donner plus à certains pour réparer des inégalités historiques ou persistantes.

Accessibilité : La conception de produits, d'appareils, de services ou d'environnements pour les personnes vivant avec un handicap ou un désavantage.

GDC s'engage à traiter toutes les personnes avec dignité et à offrir un environnement qui *valorise nos différences*, y compris, mais sans s'y limiter, l'âge, l'ascendance, le handicap, l'expression de genre, l'identité de genre, la race, la religion, le statut économique et social, le type corporel et l'orientation sexuelle. GDC s'engage à offrir une culture de travail inclusive.

GDC s'engage à reconnaître les droits, le respect, la confiance, la coopération et le partenariat avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis, tel qu'énoncé dans les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

GDC reconnaît qu'un pouvoir et des privilèges enracinés de manière systémique sont attribués aux groupes dominants dans nos sociétés, ce qui a façonné le développement international, l'aide humanitaire et l'engagement avec les peuples autochtones. Nous comprenons également que tout sentiment de supériorité qui en résulte, consciemment ou non, dans les groupes dominants sert de fondement à des comportements oppressifs, tels que la discrimination fondée sur la capacité physique, l'âgisme, le classisme, l'hétérosexisme, l'homophobie, le racisme, le sexisme, la transphobie et la xénophobie. Nous nous efforçons de lutter activement contre ces comportements oppressifs que nous pouvons rencontrer et de remettre en question et, si possible, de chercher à changer, les systèmes qui peuvent perpétuer ces comportements dans nos zones d'influence.

Chaque personne associée au milieu de travail de GDC a la responsabilité personnelle de se tenir, elle-même et mutuellement, redevable.

ENGAGEMENT À L'ÉGARD DE L'ACTION CONTINUE

Pour assurer un leadership éclairé et authentique en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité, GDC s'efforce de voir la diversité, l'inclusion, l'équité et l'accessibilité comme des éléments intrinsèques à sa mission et essentiels pour assurer le bien-être du personnel de GDC, des innovateurs soutenus par GDC et des partenaires avec lesquels nous collaborons.

Nous travaillons pour créer un espace qui nous permette à tous d'engager des conversations significatives, et parfois difficiles, les uns avec les autres d'une manière respectueuse et sûre. Les conversations de ce genre sont encouragées et doivent être pratiquées.

Nous explorons les hypothèses sous-jacentes potentielles, non contestées, qui font obstacle à l'inclusivité.

Nous appuyons la réflexion à tous les niveaux de l'organisation, y compris au sein de la direction et du conseil d'administration, en vue de reconnaître et d'éliminer les inégalités présentes dans nos politiques, nos systèmes, nos programmes, nos communications et nos services, de faire une mise à niveau périodique et de rendre compte de nos progrès. Nous travaillons à renforcer la compétence culturelle, l'humilité culturelle et l'intelligence culturelle dans l'ensemble de l'organisation en créant des possibilités de formation et d'apprentissage substantielles et des politiques officielles et transparentes.

Nous remettons en question les hypothèses sur ce qu'il faut pour être un leader solide dans notre organisation, qui est bien placé pour assumer le leadership, et quelle forme il devrait prendre. Nous attendons des leaders de GDC qu'ils/elles dirigent avec courtoisie, respect et inclusion. Nous attendons de chacun à GDC qu'il/elle adopte cette notion et l'exprime dans les interactions en milieu de travail et les pratiques quotidiennes. Nous cherchons continuellement à améliorer notre bassin de dirigeants en concevant et en appuyant des programmes et des politiques, y compris en favorisant l'avancement et le recrutement d'une diversité de leaders.

Nous consacrons du temps et des ressources pour permettre un leadership diversifié au sein de notre conseil d'administration, de notre personnel, de nos comités, de nos organismes consultatifs et parmi les innovateurs avec lesquels nous travaillons. Cela comprend des systèmes qui reconnaissent et obvient à la présence de préjugés, conscients et inconscients, dans les processus d'embauche, de promotion et d'examen du rendement, ainsi que la formation des équipes de recrutement sur les pratiques équitables.

Enfin, nous prôtons la diversité, l'inclusion et l'équité dans nos domaines de travail. Nous découvrirons et faciliterons l'élimination des obstacles à l'inclusion, à la diversité, à l'équité et à l'accessibilité dans notre sphère d'influence, en reconnaissant que le contexte variera pour chaque innovateur que nous soutenons. Nous remettons en question les systèmes et les politiques qui créent et perpétuent l'iniquité, l'oppression et la disparité. Nous facilitons, produisons et consolidons des recherches quantitatives et qualitatives pour réaliser des progrès mesurables en lien avec nos efforts d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité dans nos domaines d'intervention.

La direction de GDC s'engage à :

1. Rédiger et solliciter les contributions et les commentaires de l'équipe de GDC sur le contenu d'un plan d'action annuel d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (« **Plan d'action annuel d'IDÉA** »).
2. Présenter le Plan d'action annuel d'IDÉA au conseil d'administration de GDC pour obtenir des commentaires et son approbation et, au terme de chaque année, faire rapport pour établir si le plan d'action de l'année précédente a été réalisé.
3. Examiner avec l'équipe de GDC les progrès du Plan d'action annuel d'IDÉA au moins une fois par trimestre, y compris un rapport sur les progrès par rapport aux principaux engagements ou indicateurs de rendement.

Cet engagement de la direction est le principal moyen par lequel la présente politique guidera une implication active et continue à agir pour améliorer l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité dans les diverses facettes du travail de Grands Défis Canada.

Dernière mise à jour : 15 décembre 2020