



ALTERGO
ASSOCIATION

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

Adoptée par les membres du conseil d'administration
Le 14 novembre 2024

Table des matières

Préambule	3
1. Champ d'application	3
2. Objectifs	3
3. Définitions	4
4. Promotion de la diversité et de l'inclusion	4
5. Équité salariale.....	6
6. Discrimination interdite.....	6
7. Mise à jour.....	7
8. Entrée en vigueur.....	7

Préambule

AlterGo Association s'engage à créer et à maintenir un environnement où chacun se sent respecté et valorisé, et ce, quel que soit sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son âge, sa religion, son handicap ou tout autre motif de distinction prévu par la loi.

AlterGo Association reconnaît l'importance d'offrir un environnement équitable, diversifié et inclusif pour tous. En favorisant la diversité, AlterGo Association peut mieux représenter la population à qui elle s'adresse et qui peut en outre être servie par ses membres. Cette démarche lui permet d'atteindre sa mission qui est de promouvoir l'accessibilité universelle et de permettre la pleine participation des personnes ayant une limitation fonctionnelle, en utilisant les leviers du sport, du loisir et de la culture. La diversité de perspectives est une richesse qu'AlterGo Association souhaite exploiter.

1. Champ d'application

La présente Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ci-après la « Politique »), s'applique au conseil d'administration d'AlterGo Association ainsi qu'aux administrateurs qui le composent, aux salariés, travailleurs autonomes, stagiaires et bénévoles.

2. Objectifs

De façon générale, les objectifs que cherche à atteindre AlterGo Association en adoptant la présente Politique sont les suivants :

- a) Éviter la discrimination dans le cadre de ses activités ;
- b) Favoriser la représentation de différents individus au sein d'AlterGo Association afin de leur assurer les mêmes opportunités que les autres ;
- c) Créer un environnement où chacun peut s'épanouir et contribuer pleinement à la mission d'AlterGo Association.

3. Définitions

Salarié : Toute personne physique qui exécute un travail de façon régulière, moyennant rémunération et possédant un lien hiérarchique avec AlterGo Association.

Travailleur autonome : Personne physique qui fait affaire avec AlterGo Association pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de salarié à son emploi.

L'équité, la diversité et l'inclusion sont des concepts interconnectés qui visent un but commun. Afin de faciliter la compréhension de ces notions dans le cadre de l'application de la présente Politique, les termes suivants sont définis comme suit :

Équité : L'équité est un principe qui tient compte des caractéristiques uniques des individus ainsi que de leurs différentes situations afin de leur assurer un accès plus juste aux opportunités offertes. L'équité s'oppose à l'application aveugle d'une norme sans tenir compte de la diversité, visant ultimement l'élimination des disparités.

Diversité : La diversité réfère à la variété des identités présentes au sein d'une société, d'un groupe ou d'une organisation. Elle se manifeste par des caractéristiques telles que le sexe, l'âge, le handicap, l'ethnie, la religion, l'orientation sexuelle, la formation professionnelle, l'identité de genre et la situation familiale.

Inclusion : L'inclusion est une pratique qui mise sur la création d'un environnement où les personnes se sentent respectées et valorisées. Pour ce faire, des mesures sont mises en place afin que toutes les personnes aient accès aux mêmes avantages et possibilités et qu'elles reçoivent un traitement adapté à leurs besoins.

4. Promotion de la diversité et de l'inclusion

Administrateurs

Dans ses règlements généraux, AlterGo Association a notamment expressément prévu qu'au moins 4 et qu'au plus 7 administrateurs soient représentatifs des personnes ayant une limitation fonctionnelle. Un administrateur est réputé être « représentatif des personnes ayant une

limitation fonctionnelle » s'il a lui-même une limitation fonctionnelle, s'il entretient des liens étroits avec une personne ayant une limitation fonctionnelle ou s'il occupe un poste de directeur général, s'il est un salarié rémunéré ou s'il est administrateur auprès d'un membre actif de classe A, B ou C d'AlterGo Association. Afin de favoriser l'atteinte de la parité, il est également prévu aux règlements généraux que le conseil d'administration doit toujours être composé d'un minimum de 3 femmes et de 3 hommes.

Afin de rechercher la parité et la diversité dans l'élection et la nomination des administrateurs, AlterGo Association s'engage principalement à :

- a) Constituer un comité de mise en candidature et à le sensibiliser quant à l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein d'AlterGo Association ;
- b) Sensibiliser les membres exerçant leur droit de vote lors d'une assemblée générale quant à l'importance de l'équité, la diversité et l'inclusion au sein d'AlterGo Association.

Salariés, travailleurs autonomes, stagiaires et bénévoles

AlterGo Association reconnaît l'importance de solliciter et de recruter des personnes ayant des profils différents et variés. Pour ce faire, AlterGo Association s'engage à :

- a) S'assurer que les annonces d'emploi soient diffusées sur des plateformes accessibles à un large éventail de candidats ;
- b) Sensibiliser toute personne responsable du recrutement quant à l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein d'AlterGo Association.

Formation et sensibilisation

AlterGo Association met à la disposition de tous ses administrateurs et salariés et leur offre des programmes de formation et de sensibilisation sur l'équité, la diversité et l'inclusion, et ce, de manière à favoriser leur compréhension et l'application de ces valeurs au sein de l'organisation.

5. Équité salariale

Selon la CNESST : « L'équité salariale est le droit d'une personne de recevoir un salaire égal à celui d'une autre personne occupant un emploi de valeur équivalente dans la même entreprise. L'équité salariale permet de réduire les écarts salariaux entre les emplois typiquement féminins et les emplois typiquement masculins. C'est un droit pour tous les travailleurs et travailleuses. »

Dans le but d'assurer une rémunération juste et équitable pour tous les salariés, dès leur embauche, AlterGo Association s'engage à :

- a) Se conformer à toute loi applicable en matière d'équité salariale ;
- b) Élaborer des politiques de rémunération claires afin de permettre aux salariés de comprendre comment leur salaire est déterminé ;
- c) Sensibiliser les responsables des ressources humaines sur les pratiques de rémunération équitable.

6. Discrimination interdite

AlterGo Association ne tolère aucune forme d'inconduite, de discrimination ou de harcèlement fondés sur un motif de discrimination prévue dans la loi à l'égard de ses administrateurs, salariés, travailleurs autonomes, stagiaires et bénévoles.

Toute personne victime de discrimination, ou témoin ou informée de tels actes doit le rapporter le plus rapidement possible à la personne ou selon les modalités ci-dessous prévues :

- a) Lorsque la victime est un administrateur : dépôt d'une plainte écrite au conseil d'administration afin que toute mesure de redressement nécessaire puisse être prise par celui-ci ;
- b) Lorsque la victime concernée est un salarié : dépôt d'une plainte écrite en conformité avec la procédure prévue à la Politique pour prévenir et contrer le harcèlement au travail et promouvoir la civilité en vigueur chez AlterGo Association ;

- c) Lorsque la victime est un travailleur autonome : dépôt d'une plainte écrite au président-directeur général afin que toute mesure de redressement nécessaire puisse être prise par celui-ci ;
- d) Lorsque la victime est un stagiaire : dépôt d'une plainte écrite au président-directeur général afin que toute mesure de redressement nécessaire puisse être prise par celui-ci ;
- e) Lorsque la victime est un bénévole : dépôt d'une plainte écrite à la personne gestionnaire en ressources humaines afin que toute mesure de redressement nécessaire puisse être prise par celui-ci.

7. Mise à jour

La présente Politique peut être révisée en tout temps, mais au moins aux 3 ans par le conseil d'administration d'AlterGo Association, qui pourra y apporter toute modification nécessaire.

8. Entrée en vigueur

La présente Politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration d'AlterGo Association. Elle abroge et remplace toute autre politique ou document au même effet.

AlterGo Association

525, rue Dominion, Bureau 340
Montréal, Québec H3J 2B4

514-933-2739

www.altergo.ca
info@altergo.ca