



INGÉNIEURS
SANS FRONTIÈRES
QUÉBEC

P.16 – Égalité des genres, inclusion, droits humains et non-discrimination

P.16

Égalité des genres, inclusion, droits humains et non-discrimination

Version : 01

Date de mise en vigueur : 29/07/2026

Rédigée par : Vincent Roy
Pierre-Luc Huot
Catherine Gadoury-Brun

Date de mise à jour : 29/07/2026



P.16 – Égalité des genres, inclusion, droits humains et non-discrimination

1. Introduction

Dans le cadre de sa mission de coopération internationale, Ingénieurs sans frontières Québec (ISFQ) reconnaît que les inégalités basées sur le genre, les discriminations et les violations des droits humains (DH) constituent des obstacles majeurs au développement durable. Ces inégalités peuvent limiter l'accès aux ressources, aux services, aux savoirs, à la participation citoyenne, aux possibilités économiques et aux espaces de décision. Elles peuvent également accroître les risques de violence, d'exploitation, de marginalisation et d'insécurité pour certaines personnes ou certains groupes.

ISFQ reconnaît que les inégalités, les discriminations et les exclusions peuvent se manifester de manière directe ou indirecte, individuelle ou systémique, et qu'elles peuvent affecter différemment les personnes selon leur genre, leur origine, leur âge, leur situation de handicap, leur statut socioéconomique, leur langue, leur religion, leur orientation sexuelle, leur identité ou expression de genre, ou toute autre caractéristique personnelle.

La présente politique s'inscrit dans une approche fondée sur les DH, l'égalité réelle, l'inclusion, la participation et le principe de ne pas nuire. Elle vise à orienter les décisions, les pratiques internes, les programmes, les partenariats, les communications et les mécanismes de redevabilité d'ISFQ.



P.16 – Égalité des genres, inclusion, droits humains et non-discrimination

2. Objectifs de la politique

La présente politique vise à établir un cadre institutionnel clair pour guider les actions d'ISFQ en matière d'égalité des genres (ÉG), de non-discrimination, d'inclusion et de DH. Elle poursuit les objectifs suivants :

- Établir les principes directeurs qui orientent les décisions et les pratiques d'ISFQ en matière d'ÉG, de DH, de non-discrimination et d'inclusion ;
- Préciser les engagements institutionnels d'ISFQ envers son personnel, ses volontaires, ses partenaires et les communautés avec lesquelles elle collabore ;
- Favoriser l'intégration de ces principes dans la gouvernance, les pratiques organisationnelles, les partenariats et l'ensemble du cycle de projet ;
- Contribuer à la création d'environnements de travail, de collaboration et de coopération sécuritaires, inclusifs, respectueux et exempts de discrimination ;
- Promouvoir une culture organisationnelle fondée sur le respect, la responsabilisation, l'amélioration continue et la redevabilité.

3. Portée

Les principes et engagements énoncés dans la présente politique s'appliquent aux personnes représentantes d'ISFQ ainsi qu'aux organisations partenaires.



P.16 – Égalité des genres, inclusion, droits humains et non-discrimination

4. Principes fondamentaux

4.1. Respect des DH

ISFQ reconnaît que les DH sont universels, indivisibles, interdépendants et applicables à toutes les personnes sans distinction. ISFQ veille à ce que ses décisions et interventions respectent la dignité, la sécurité, l'autonomie, la participation et l'égalité de traitement de chaque personne.

4.2. Égalité des genres

L'ÉG implique que toutes les personnes, quel que soit leur genre, bénéficient des mêmes droits, responsabilités, possibilités et protections. ISFQ s'engage à identifier et réduire les obstacles liés aux normes, stéréotypes et rapports de pouvoir qui peuvent limiter la participation ou l'accès équitable aux ressources et aux opportunités.

4.3. Non-discrimination

Toute forme de discrimination directe, indirecte, systémique ou intersectionnelle est interdite. ISFQ applique le principe d'égalité de traitement et prend les mesures nécessaires pour prévenir les pratiques, décisions ou comportements qui auraient pour effet d'exclure, de désavantager ou de porter atteinte à la dignité d'une personne ou d'un groupe.

4.4. Inclusion, diversité et équité

L'inclusion consiste à créer des conditions permettant à chaque personne de participer pleinement et de se sentir respectée, valorisée et entendue. La diversité est reconnue comme une richesse collective. L'équité implique l'adaptation des moyens et des pratiques afin de tenir compte des besoins, réalités et obstacles particuliers vécus par certaines personnes ou certains groupes.

4.5. Approche intersectionnelle

ISFQ reconnaît que les discriminations peuvent se croiser et se renforcer. Une personne peut vivre plusieurs formes d'exclusion simultanément, notamment en raison du genre, de l'origine, de la situation de handicap, de l'âge, de la langue, du statut



P.16 – Égalité des genres, inclusion, droits humains et non-discrimination

migratoire, de la situation socioéconomique ou d'autres facteurs. L'approche intersectionnelle vise à mieux comprendre ces réalités et à y répondre de manière adaptée.

4.6. Principe de « ne pas nuire »

ISFQ s'engage à concevoir et mettre en œuvre ses actions de manière à éviter de créer, renforcer ou reproduire des inégalités, des risques, des violences ou des préjudices. Les interventions doivent être analysées en tenant compte de leurs effets possibles sur les personnes et groupes concernés, particulièrement les personnes en situation de vulnérabilité ou de marginalisation.



P.16 – Égalité des genres, inclusion, droits humains et non-discrimination

5. Définitions

5.1. Diversité sexuelle et de genre

Plus large que le sigle LGBTQ+, l'expression diversité sexuelle et de genre réfère à la diversité de sexe, d'identités de genre et d'orientations sexuelles. Dans la présente politique, elle désigne plus particulièrement les identités et les expressions de genre, les orientations sexuelles ou les autres traits sexuels ayant historiquement fait l'objet de discrimination ou de stigmatisation.

5.2. Égalité, équité et inclusion

L'égalité vise l'accès aux mêmes droits et possibilités. L'équité reconnaît que certaines personnes ou certains groupes peuvent nécessiter des mesures particulières pour atteindre une égalité réelle. L'inclusion désigne les pratiques qui permettent une participation pleine, significative et respectueuse de toutes les personnes.

5.3. Discrimination directe et indirecte

La discrimination directe survient lorsqu'une personne est traitée défavorablement en raison d'une caractéristique personnelle réelle ou perçue. La discrimination indirecte se produit lorsqu'une règle, une pratique ou une décision apparemment neutre entraîne un effet désavantageux pour certaines personnes ou certains groupes.

5.4. Groupes marginalisés ou sous-représentés

Les groupes marginalisés ou sous-représentés sont des groupes qui font face à des obstacles historiques, sociaux, économiques, institutionnels ou culturels limitant leur participation, leur représentation, leur sécurité ou leur accès aux ressources et aux opportunités.



P.16 – Égalité des genres, inclusion, droits humains et non-discrimination

6. Engagement de l'organisation

ISFQ s'engage à respecter, protéger et promouvoir les DH dans ses décisions, ses pratiques internes, ses programmes, ses partenariats et ses communications. Cet engagement s'applique autant à son fonctionnement interne qu'à ses interventions au Québec, au Canada et à l'international.

ISFQ s'engage à porter la présente politique à la connaissance des organisations partenaires québécois et canadiens. Les partenaires doivent adhérer aux principes et valeurs émanant de celle-ci. Des actions d'une organisation partenaire allant à l'encontre de ses principes et valeurs peuvent mener à la résiliation de l'entente contractuelle.

ISFQ reconnaît que l'égalité et l'inclusion ne se limitent pas à l'absence de discrimination, mais exigent des mesures concrètes pour éliminer les obstacles, corriger les déséquilibres et favoriser une participation équitable de toutes les personnes.

ISFQ s'engage notamment à :

- Intégrer l'ÉG, l'inclusion et les DH dans sa gouvernance, sa gestion, ses partenariats et ses communications ;
- Promouvoir une culture organisationnelle fondée sur le respect, la dignité, l'écoute, la collaboration, la transparence et la responsabilité ;
- Renforcer la participation significative des personnes et des communautés concernées dans les décisions qui les touchent ;
- Appuyer des partenariats équitables, fondés sur la confiance, le respect mutuel, la reconnaissance de l'expertise locale et le partage des responsabilités ;
- Intégrer une analyse de genre, d'inclusion et de DH dans le cycle de projet ;
- Communiquer de façon inclusive et à éviter de perpétuer des stéréotypes de genre, quel que soit le type de communication ;
- Assurer une amélioration continue de ses pratiques, en tenant compte des apprentissages, des commentaires des parties prenantes et de l'évolution des normes applicables.



P.16 – Égalité des genres, inclusion, droits humains et non-discrimination

ISFQ adhère au principe d'équité en matière d'emploi, ce qui implique de mettre en œuvre des mesures pour éliminer les obstacles qu'affrontent les femmes et les personnes de la diversité sexuelle et de genre dans le milieu de travail ainsi que de réduire les écarts de représentation ou de rémunération.

ISFQ s'engage également à prévenir toute forme de discrimination, de harcèlement, de violence, d'abus de pouvoir ou d'exclusion, et à mettre en place des mécanismes accessibles, confidentiels, sécuritaires et équitables pour recevoir, traiter et résoudre les signalements ou plaintes, voir les politiques complémentaires *P.09*, *P.10* et *P.11*.

7. Rôles et responsabilités

Toutes les personnes concernées par la présente politique, telles que définies à l'article 2, sont tenues de :

- Connaître et respecter les principes et engagements qui y sont énoncés ;
- Adopter des comportements respectueux, inclusifs et exempts de discrimination ;
- Contribuer à maintenir un environnement de travail, de partenariat et de coopération sécuritaire, respectueux et équitable ;
- Participer aux formations et activités de sensibilisation offertes par ISFQ ;
- Signaler toute situation incompatible avec les principes de la présente politique conformément aux mécanismes institutionnels applicables.

Les gestionnaires, la direction et les membres du conseil d'administration assument une responsabilité particulière d'exemplarité et de mise en œuvre de la présente politique, veillant à ce que les décisions, les pratiques organisationnelles et les ressources nécessaires favorisent son application dans l'ensemble des activités d'ISFQ.



P.16 – Égalité des genres, inclusion, droits humains et non-discrimination

8. Mise en œuvre de la politique

La mise en œuvre de cette politique s'effectue de manière complémentaire aux autres politiques, procédures et outils institutionnels d'ISFQ, notamment les politiques suivantes : P.05 - Code d'éthique, P.10 - Harcèlement psychologique ou sexuel au travail, P.11 - Prévention de l'exploitation et des abus sexuels et P.09 - Traitement des plaintes et de règlement des différends.

8.1. Formation et sensibilisation

ISFQ reconnaît que la mise en œuvre efficace de la présente politique repose avant tout sur la prévention, la sensibilisation et le développement en continu des connaissances et des compétences.

À cette fin, l'organisation s'engage, dans la mesure de ses capacités, à :

- Offrir des activités de sensibilisation et de formation adaptées à son personnel, à ses volontaires, aux membres du conseil d'administration et, lorsque pertinent, à ses partenaires ;
- Intégrer les principes de la présente politique dans les activités de préparation au départ des volontaires et dans les processus d'accueil et d'intégration du personnel ;
- Mettre à la disposition des personnes visées les politiques, procédures, guides et outils nécessaires à leur compréhension et à leur application ;
- Promouvoir une culture organisationnelle fondée sur le respect, l'apprentissage, la collaboration et la responsabilisation.