# POLITIQUE MUNTU

## SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

*approche EDI, ancrage multiculturel et communautés noires*

**Note méthodologique**

*Cette version bonifiée de la Politique sur l'égalité des genres de MUNTU s'appuie sur les perspectives convergentes d'expertes et experts en (1) égalité des genres et droits des femmes, (2) équité, diversité et inclusion (EDI) et lutte contre le racisme systémique, (3) compétence et médiation interculturelles, et (4) organisation communautaire au sein des communautés noires et diasporiques. L'objectif est d'ancrer l'engagement de MUNTU dans une analyse intersectionnelle qui reconnaît que le genre s'exprime toujours en interaction avec la race, l'origine ethnoculturelle, le statut migratoire, la langue, la religion, la classe sociale, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle. Les ajouts et modifications par rapport à la version initiale sont intégrés directement dans le texte ci-dessous; un sommaire des principaux ajouts figure en fin de document.*

# 1. ENGAGEMENT DE MUNTU

MUNTU reconnaît que l'égalité des genres constitue une condition essentielle à la participation pleine et équitable de toutes et de tous à la vie sociale, économique, culturelle et communautaire. À travers ses actions, MUNTU s'engage à promouvoir un environnement où chaque personne, indépendamment de son genre ou de son identité de genre, peut développer son potentiel, prendre sa place, faire entendre sa voix et participer aux décisions qui la concernent.

MUNTU s'engage à porter cette vision d'une manière qui tient compte des réalités vécues par les communautés noires et racisées ainsi que par les personnes issues de l'immigration, en reconnaissant que le sexisme n'agit jamais isolément : il se combine souvent au racisme anti-Noir, à la xénophobie, à la précarité du statut migratoire et à d'autres formes de discrimination. Cette politique s'inscrit dans la vision de MUNTU selon laquelle le développement collectif repose sur la reconnaissance de la dignité, des capacités, du savoir et de la contribution de chaque personne, ainsi que sur l'autodétermination des communautés elles-mêmes.

# 2. PRINCIPES D'ÉGALITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION INTERSECTIONNELLE

MUNTU applique le principe d'égalité des genres dans l'ensemble de ses activités, de ses programmes, de ses pratiques internes et de ses relations avec ses partenaires. L'organisation distingue l'égalité offrir à toutes et à tous les mêmes droits et les mêmes possibilités de l'équité, qui consiste à adapter les moyens déployés pour tenir compte des obstacles différenciés que certaines personnes rencontrent, afin que l'égalité des chances se traduise réellement en égalité des résultats.

MUNTU adopte une approche intersectionnelle, c'est-à-dire une lecture qui tient compte du fait que le genre interagit avec d'autres facteurs identitaires et sociaux race et couleur de peau, origine ethnoculturelle, statut migratoire, langue, religion, situation socioéconomique, handicap, âge, orientation sexuelle et identité de genre pour créer des formes de discrimination et d'obstacles qui se cumulent et se renforcent mutuellement. Cette notion, issue notamment des réflexions sur le racisme et le sexisme vécus par les femmes noires, permet à MUNTU d'éviter une analyse du genre qui serait déconnectée des réalités raciales, culturelles et migratoires vécues par les personnes qu'elle sert.

Concrètement, MUNTU veille à ce que ses politiques et pratiques ne traitent pas les femmes, les hommes et les personnes de diverses identités de genre comme des groupes homogènes, et reconnaît que les besoins d'une femme noire immigrante récemment arrivée, d'une jeune femme née au pays de parents immigrants, d'un homme racisé ou d'une personne non binaire issue d'une communauté diasporique peuvent différer considérablement.

# 3. ANCRAGE CULTUREL, RACIAL ET COMMUNAUTAIRE

Le nom même de MUNTU terme bantou signifiant « être humain » ou « personne » rappelle l'ancrage de l'organisation dans une vision de la dignité humaine partagée par les cultures et les communautés noires et africaines, tout en s'inscrivant dans un Québec et un Canada pluriels. MUNTU reconnaît qu'elle œuvre principalement, quoique non exclusivement, auprès de communautés noires, africaines, afro-descendantes et diasporiques, ainsi qu'auprès d'autres communautés culturelles, et que cette réalité doit façonner la manière dont l'égalité des genres est comprise et mise en œuvre.

MUNTU reconnaît notamment :

- l'existence du racisme anti-Noir et de ses effets cumulés avec le sexisme, notamment dans l'accès à l'emploi, au logement, à l'éducation, à la santé et à la justice;
- les réalités propres aux différentes générations de l'immigration et de la diaspora, incluant les tensions intergénérationnelles, les enjeux de statut migratoire précaire et les défis liés à la reconnaissance des compétences et diplômes acquis à l'étranger;
- la diversité interne aux communautés noires et africaines (pays d'origine, langues, religions, appartenances ethniques, classes sociales), qui invite à éviter tout traitement homogène ou stéréotypé;
- l'influence des normes de genre transmises par les contextes culturels, familiaux et religieux, que MUNTU aborde avec respect et ouverture, sans toutefois transiger sur les droits fondamentaux, la sécurité et la dignité des personnes;
- l'importance de privilégier des approches fondées sur les forces et les savoirs des communautés (approche par les capacités) plutôt que des approches misérabilistes ou centrées uniquement sur les manques.

MUNTU s'engage à centrer l'autodétermination communautaire : les solutions aux enjeux d'égalité des genres vécus par les communautés noires et multiculturelles sont, dans la mesure du possible, définies avec les personnes concernées plutôt que pour elles, en évitant toute posture paternaliste ou de « sauveur ».

## 4. PARTICIPATION ET POUVOIR D'AGIR

MUNTU veille à favoriser une participation équitable des femmes, des hommes et des personnes de diverses identités de genre dans ses activités et ses espaces de décision. L'organisation accorde une attention particulière au développement du pouvoir d'agir des femmes et des jeunes femmes noires, racisées et immigrantes lorsque des inégalités ou des obstacles structurels — combinant sexisme, racisme et précarité migratoire — limitent leur participation, leur leadership ou leur accès aux ressources.

MUNTU s'assure que les espaces de participation sont culturellement sécurisants, c'est-à-dire des lieux où les personnes peuvent s'exprimer, poser des questions et exercer un désaccord sans crainte d'être jugées, ridiculisées ou marginalisées en raison de leur genre, de leur origine, de leur accent, de leur religion ou de leur apparence. L'organisation évite les pratiques de participation symbolique (« tokenism ») où une ou deux personnes seraient sollicitées pour représenter, à elles seules, la diversité de communautés entières.

## 5. LEADERSHIP ET GOUVERNANCE

MUNTU s'engage à favoriser une représentation diversifiée et équilibrée des genres, mais aussi des origines ethnoculturelles, au sein de sa gouvernance, de ses comités, de ses équipes et de ses espaces de consultation, dans la mesure du possible et en fonction des compétences recherchées. Les décisions doivent être prises dans un environnement respectueux où chaque personne peut contribuer librement, sans intimidation, discrimination, harcèlement ou traitement différencié fondé sur le genre, la race ou l'origine.

MUNTU reconnaît l'existence d'obstacles particuliers parfois désignés par l'image du « plafond de béton » qui freinent l'accès des femmes noires et racisées aux postes de direction et de gouvernance, même lorsqu'elles possèdent les compétences requises. Pour y remédier, MUNTU privilégie notamment :

- la mise en place de parcours de mentorat et de parrainage pour les femmes et les jeunes issus de communautés noires et sous-représentées;
- une planification de la relève qui valorise autant l'expérience vécue et l'ancrage communautaire que les diplômes formels;

- des critères de recrutement et de nomination revus périodiquement afin de repérer les biais susceptibles de désavantager, consciemment ou non, les candidatures de personnes racisées.

## 6. ÉGALITÉ DANS LES PROGRAMMES ET LES SERVICES

L'égalité des genres est intégrée à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes de MUNTU. Lorsqu'un projet touche des enjeux sociaux, économiques, culturels, entrepreneuriaux, de santé et de bien-être, de prévention de la violence ou de développement du pouvoir d'agir, MUNTU cherche à comprendre les réalités particulières pouvant être vécues selon le genre, la race et le parcours migratoire, et à adapter ses interventions en conséquence.

Les programmes sont, autant que possible, co-construits avec les personnes et communautés concernées, afin de refléter leurs priorités réelles plutôt que des hypothèses extérieures sur leurs besoins. Les activités sont conçues de manière à favoriser un accès équitable, une participation sécuritaire, significative et culturellement adaptée, ainsi que la possibilité pour chaque personne de contribuer à la définition des solutions.

## 7. ENTREPRENEURIAT, FORMATION ET AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE

MUNTU reconnaît que l'autonomie économique constitue un levier important d'égalité, et que les femmes noires et racisées font face à des obstacles économiques qui s'additionnent : écarts salariaux combinant genre et race, discrimination à l'embauche fondée sur le nom ou l'accent, accès plus difficile au crédit et au financement, non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger, et surreprésentation dans les emplois précaires ou informels.

Dans ses initiatives liées à l'entrepreneuriat, à l'incubation, à la formation et au développement professionnel, MUNTU veille à favoriser l'accès de ces personnes aux ressources, aux connaissances, au mentorat, aux réseaux et aux occasions de développement. L'organisation valorise particulièrement le mentorat par des femmes entrepreneures noires et racisées ayant elles-mêmes traversé ces obstacles, et peut mettre en place des activités spécifiquement destinées aux femmes, ou à des sous-groupes de femmes, lorsque cela répond à des besoins identifiés.

## 8. MILIEU DE TRAVAIL ET PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

MUNTU s'engage à maintenir un environnement de travail respectueux, inclusif et exempt de discrimination fondée sur le genre, la race, l'origine ethnoculturelle, la religion ou le statut migratoire. Les possibilités d'emploi, de responsabilité, de formation, de développement professionnel et de participation aux projets doivent être accessibles sur la base des compétences, de l'expérience, des besoins et des responsabilités liées aux fonctions, sans discrimination directe ou indirecte.

À cette fin, MUNTU porte attention aux pratiques qui, sans intention discriminatoire, peuvent désavantager certaines personnes, notamment : les politiques d'apparence professionnelle qui pénaliseraient les coiffures naturelles ou les cheveux texturés; le manque d'accommodement pour les pratiques religieuses (temps de prière, jours fériés); ou des processus d'embauche qui, faute d'anonymisation ou de grilles d'évaluation structurées, laissent place à des biais inconscients liés au nom, à l'accent ou au lieu d'origine.

MUNTU valorise également des pratiques favorisant la conciliation entre les responsabilités professionnelles, personnelles et familiales, en tenant compte des réalités des familles élargies ou transnationales fréquentes dans plusieurs communautés que MUNTU dessert.

# 9. PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION, DU HARCÈLEMENT ET DES VIOLENCES

MUNTU ne tolère aucune forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation, de violence ou de comportement sexiste ou raciste dans ses espaces physiques ou numériques, ses activités, ses événements ou ses relations professionnelles. L'organisation reconnaît que les violences peuvent prendre différentes formes — psychologiques, sexuelles, économiques, verbales ou numériques et que le sexisme et le racisme peuvent se combiner pour produire des formes de violence spécifiques vécues par les femmes noires et racisées.

MUNTU reconnaît également que les personnes immigrantes, à statut précaire ou peu familières avec les institutions québécoises et canadiennes peuvent faire face à des obstacles additionnels pour dénoncer une situation : crainte de répercussions sur leur statut migratoire, méfiance envers les institutions, isolement social ou crainte de stigmatisation au sein de leur communauté. En conséquence, MUNTU s'engage à offrir des mécanismes de signalement culturellement sécurisants, accessibles dans plusieurs langues lorsque possible, et à orienter les personnes vers des ressources communautaires spécialisées, incluant des organismes dirigés par et pour des femmes noires, lorsque cela est approprié.

Toute personne participant aux activités de MUNTU doit pouvoir évoluer dans un environnement sécuritaire et respectueux. Les préoccupations ou situations problématiques portées à l'attention de MUNTU sont traitées avec sérieux, respect, confidentialité, diligence et une approche tenant compte des traumatismes, conformément aux politiques et obligations applicables.

# 10. LANGUE, COMMUNICATION ET REPRÉSENTATION

MUNTU s'efforce d'adopter dans ses communications une représentation respectueuse, inclusive et non stéréotypée des genres, des identités raciales et des origines culturelles. L'organisation veille à présenter une diversité de voix, de parcours, de teintes de peau, de types de corps et de modèles de leadership, en évitant tant les représentations misérabilistes (limitées à la pauvreté ou à la victimisation) que les représentations uniformisées qui effaceraient la diversité réelle des communautés noires et multiculturelles.

Dans la mesure de ses ressources, MUNTU rend ses communications et ses services accessibles dans plusieurs langues afin de réduire les barrières linguistiques, en portant une attention particulière au langage utilisé afin d'éviter les stéréotypes de genre et raciaux, et de valoriser la contribution des femmes, des hommes et des personnes de diverses identités de genre issues de ces communautés à la vie collective.

# 11. PARTENARIATS ET COLLABORATIONS

MUNTU encourage ses partenaires, collaborateurs, formateurs, consultants, bénévoles et fournisseurs à partager les principes d'égalité, d'équité, de respect et de non-discrimination qui guident l'organisation. Dans la sélection et la réalisation de ses partenariats, MUNTU cherche, lorsque cela est pertinent, à collaborer avec des personnes et des organisations qui démontrent un engagement envers l'inclusion, l'égalité des genres, la justice raciale et la création d'environnements sécuritaires et respectueux.

MUNTU accorde une attention particulière à établir des partenariats équitables et non extractifs avec les organismes dirigés par et pour des communautés noires et racisées, notamment en reconnaissant et en rémunérant adéquatement, lorsque applicable, le temps, l'expertise et les savoirs communautaires mobilisés dans le cadre de consultations ou de collaborations.

## 12. MESURE, APPRENTISSAGE ET AMÉLIORATION CONTINUE

MUNTU reconnaît que l'égalité des genres est un processus continu qui nécessite de l'écoute, de l'apprentissage et une capacité d'adaptation. Lorsque cela est pertinent, proportionné et dans le respect de la vie privée et du consentement des personnes, MUNTU peut recueillir des données désagrégées selon le genre ainsi que selon d'autres facteurs pertinents (origine ethnoculturelle, statut migratoire, langue), afin de mieux comprendre la participation aux programmes, l'accès aux possibilités et les résultats obtenus.

MUNTU s'engage à recueillir ces données de manière éthique et non extractive, à en protéger la confidentialité, et à partager avec les communautés concernées, dans un langage accessible, les constats qui en découlent. Ces informations peuvent servir à identifier des écarts, à améliorer les programmes et à orienter les décisions de l'organisation. MUNTU s'engage à réviser périodiquement ses pratiques, en consultation avec des personnes représentatives des communautés desservies, afin que cette politique demeure pertinente et cohérente avec l'évolution des réalités sociales et des besoins des communautés.

## 13. RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

L'égalité des genres, envisagée à travers une approche EDI et intersectionnelle, est une responsabilité partagée par l'ensemble de la communauté MUNTU. Le conseil d'administration, la direction, les employés, les bénévoles, les collaborateurs et les personnes impliquées dans les activités de l'organisation sont invités à contribuer à la création d'un environnement fondé sur le respect, l'équité, la dignité et la participation.

La direction de MUNTU veille à promouvoir l'application de cette politique et à intégrer ses principes dans les décisions et les pratiques de l'organisation. Selon ses capacités, MUNTU peut désigner une personne ou un comité répondant EDI chargé de soutenir la mise en œuvre de la présente politique, de répondre aux questions du personnel et des participant(e)s, et de faire rapport périodiquement à la direction et au conseil d'administration.

## 14. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente Politique sur l'égalité des genres entre en vigueur à compter de son adoption par le conseil d'administration de MUNTU. Elle s'applique à l'ensemble des activités et des personnes agissant au nom ou pour le compte de MUNTU et fait partie de l'engagement général de l'organisation envers l'inclusion, la dignité, le respect, l'égalité des chances, la justice raciale et le développement du pouvoir d'agir.

Adoptée par le conseil d'administration de MUNTU le : 8 août 2026

Présidence du conseil d'administration :



Cathia Cariotte

# ANNEXE — GLOSSAIRE DES TERMES EDI

- Équité, diversité et inclusion (EDI) : approche visant non seulement à traiter les personnes également (égalité), mais à adapter les pratiques pour tenir compte des obstacles différenciés qu'elles rencontrent (équité), à reconnaître la pluralité des identités présentes (diversité), et à créer des environnements où chacun peut pleinement participer (inclusion).
- Intersectionnalité : cadre d'analyse reconnaissant que les formes de discrimination (sexisme, racisme, xénophobie, etc.) ne s'additionnent pas simplement mais interagissent, créant des expériences distinctes pour les personnes se trouvant à l'intersection de plusieurs identités marginalisées.
- Racisme anti-Noir : discrimination et préjugés spécifiquement dirigés contre les personnes noires, ancrés dans l'histoire coloniale et esclavagiste et présents dans les institutions contemporaines.
- Sécurité culturelle : approche selon laquelle ce sont les personnes desservies, et non uniquement le prestataire de services, qui définissent si un environnement ou une interaction est respectueux et exempt de discrimination.
- Approche par les capacités (asset-based) : approche qui reconnaît et mobilise les forces, les savoirs et les ressources des personnes et des communautés, plutôt que de se centrer uniquement sur leurs manques ou leurs besoins.

# SOMMAIRE DES PRINCIPAUX AJOUTS PAR RAPPORT À LA VERSION INITIALE

- Nouvelle section 3 : ancrage culturel, racial et communautaire propre au contexte des communautés noires et diasporiques.
- Distinction explicite entre égalité et équité, et introduction du cadre intersectionnel (section 2).
- Reconnaissance du racisme anti-Noir et de ses effets combinés au sexisme dans l'ensemble des sections (emploi, gouvernance, violences, etc.).
- Mesures concrètes contre le « plafond de béton » en gouvernance et leadership (section 5).
- Obstacles économiques cumulés (écarts salariaux genrés et raciaux, reconnaissance des diplômes étrangers) en entrepreneuriat (section 7).
- Pratiques organisationnelles inclusives : coiffures naturelles, accommodements religieux, biais à l'embauche (section 8).
- Mécanismes de signalement culturellement sécurisants et tenant compte du statut migratoire (section 9).
- Représentation non stéréotypée et communications multilingues (section 10).
- Partenariats équitables et non extractifs avec les organismes dirigés par et pour des communautés noires (section 11).
- Collecte de données désagrégées par genre et origine ethnoculturelle, de façon éthique et non extractive (section 12).
- Proposition d'une personne ou d'un comité répondant EDI (section 13).
- Ajout d'un glossaire des termes EDI en annexe.