



CATÉGORIE : 3.0 Gouvernance et leadership			
SECTION : 3.4 Ressources humaines			
POLITIQUE: 3.4.7 Politique d'équité, de diversité et d'inclusion	APPROUVÉ : Octobre 2021	DATE DE RÉVISION :	PAGES : 5

Documents connexes :

- [Politique relative au code de conduite et d'éthique](#)

Énoncé de la politique

1. L'Association canadienne de sports pour paralytiques cérébraux (ACSPC) reconnaît et valorise les différences individuelles en matière d'identité, de perspective et d'expérience vécue.
2. L'ACSPC encourage et soutient la participation à son organisation de tous les segments de la société canadienne et s'engage à créer et à maintenir un environnement sécuritaire, accessible, diversifié et inclusif. Pour ce faire, l'ACSPC s'engage à promouvoir et à refléter l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans son administration, ses politiques, ses programmes et ses activités.
3. L'ACSPC s'engage à prendre les mesures nécessaires pour bénéficier de perspectives, de compétences et d'expériences diverses dans sa gouvernance, ses programmes et ses activités. L'ACSPC permettra aux groupes sous-représentés de bénéficier d'un éventail complet et équitable d'occasions de participer, de diriger et d'influencer la prise de décision organisationnelle.

DÉFINITIONS

4. Les termes suivants ont ces significations dans cette politique :
 - a) « **ACSPC** » – Association canadienne de sports pour paralytiques cérébraux.
 - b) « **Diversité** » – La présence et l'intégration d'individus présentant des caractéristiques personnelles différentes dans un groupe ou une organisation, en particulier les individus appartenant à des groupes sous-représentés.
 - c) « **EDI** » – Équité, diversité et inclusion.
 - d) « **Équité** » – Garantir un traitement équitable ainsi que l'accès, les possibilités et la promotion de toute personne, tout en s'efforçant d'identifier et d'éliminer les obstacles qui ont empêché la pleine participation de certains groupes.
 - e) « **Inclusion** » – L'action de créer un environnement où les différences sont acceptées, où tout individu ou groupe se sent accueilli, respecté, soutenu et valorisé en tant que membre à part



entière.

- f) « **OPS** » – Organismes provinciaux/territoriaux de sport reconnus comme partenaires par l'ACSPC.
- g) « **Groupes sous-représentés** » – Un sous-ensemble d'une population plus large dont la représentation dans une organisation donnée est moins qu'adéquate ou suffisante en fonction de son pourcentage de la population globale au Canada ou dans une autre région géographique. Les caractéristiques spécifiques d'un groupe sous-représenté varient selon le contexte, mais peuvent inclure les femmes, les personnes handicapées, les Noirs, les Autochtones et les personnes de couleur, les membres de la communauté LGBTQI2S, les nouveaux arrivants au Canada et/ou les personnes de faible statut socio-économique.

PORTÉE ET APPLICATION

5. Cette politique s'applique à :

« *Personnes* » – Les personnes employées par l'ACSPC, ou engagées dans des activités avec l'ACSPC, qui incluent sans y être limité, les employés et employées, les personnes contractuelles indépendantes, les athlètes, les entraîneur(e)s, les officiels et officielles, les partenaires de performance/assistants sportifs et assistantes sportives, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs et administratrices, les membres de comités, les parents et les tuteurs et tutrices lors des événements, ainsi que les directions, administratrices et administrateurs de l'ACSPC.

OBJECTIF

- 6. L'objectif de la présente politique est d'énoncer les engagements de l'ACSPC en matière d'EDI.
- 7. La politique sera interprétée conformément à la loi applicable, et pourra être modifiée de temps à autre.

PRINCIPES ET VALEURS

- 8. S'inspirant de la vision et de la mission de l'ACSPC, les valeurs et principes suivants guident la politique :
 - **Excellence** – Nous affichons notre engagement à exceller dans tous les domaines et à obtenir des résultats exceptionnels. « Tous les jours, de toutes les façons possibles. »
 - **Résilience** – Nous faisons preuve de persévérance et d'ouverture d'esprit en adoptant une approche à la fois souple, polyvalente et cohérente. « #AccrocheToi »
 - **Inclusion** – Nous croyons aux notions d'accès, d'inclusion, d'égalité des chances et en la possibilité pour tous et toutes de participer.
 - **Collaboration** – Pour réussir pleinement et faire une réelle différence, nous comprenons qu'il est essentiel de travailler ensemble, en partenariat.



RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES

9. Les personnes auxquelles s'applique la présente politique sont réputées comprendre et adhérer à la [Politique relative au code de conduite et d'éthique](#) de l'ACSPC afin d'assurer un environnement sûr et positif dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et équité.

RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES DE L'ACSPC

10. L'ACSPC s'engage à faire progresser l'EDI dans les domaines suivants : leadership et prise de décision ; participation, programmation et services ; gestion des ressources humaines ; communications ; éducation et formation continues ; suivi et évaluation.

Leadership et prise de décision

11. L'ACSPC s'engage à assurer une représentation diversifiée au sein de son conseil d'administration en veillant à ce qu'au moins 30 à 40 % des postes du conseil d'administration soient occupés par des personnes issues de groupes sous-représentés d'ici 2023. L'ACSPC fera également des efforts concertés pour atteindre un équilibre entre les genres au sein de son personnel, de son conseil d'administration et de ses comités.
12. Il est attendu des administrateurs et administratrices, des dirigeants et dirigeantes et des cadres supérieurs de l'ACSPC qu'ils intègrent les considérations relatives à l'EDI dans les stratégies, les plans, les actions et les opérations à long terme de l'ACSPC. À cette fin, l'ACSPC offrira des possibilités d'éducation, de formation et de perfectionnement professionnel en matière d'EDI, tel qu'indiqué ci-dessous.

Participation, programmation et services

13. Les personnes ne seront pas désavantagées et ne se verront pas refuser l'accès aux programmes et services de l'ACSPC en raison d'un motif illicite en vertu des lois fédérales et provinciales sur les droits de la personne.
14. L'ACSPC améliorera la qualité de ses programmes et augmentera le niveau de participation diversifiée à ceux-ci en :
 - a) Veillant à ce que les personnes appartenant à des groupes sous-représentés aient des chances équitables de diriger et de participer à des programmes, des formations et d'autres activités;
 - b) Réagissant aux cas de comportement discriminatoire conformément à la [Politique relative au code de conduite et d'éthique](#) et à la [Politique relative aux mesures disciplinaires et aux plaintes](#) de l'ACSPC ;
 - a) Créant et soutenant des programmes et des services qui tiennent compte de l'EDI et des besoins des groupes sous-représentés;
 - b) Surveillant et évaluant le succès des efforts de l'EDI entrepris en ce qui concerne la participation, la programmation et les services, comme indiqué ci-dessous.



Gestion des ressources humaines

15. Pour respecter son engagement à utiliser des pratiques équitables de gestion des ressources humaines, l'ACSPC va :
 - a) Élargir et diversifier les réseaux de recrutement et les bassins de candidatures ;
 - b) Employer des pratiques d'embauche non discriminatoires et des techniques d'entretien qui favorisent des possibilités d'emploi équitables ;
 - c) Adopter des pratiques flexibles en milieu de travail lorsque cela est possible et approprié ;
 - d) Adopter une échelle salariale pour son personnel reflétant un salaire égal pour un travail de valeur égale ;
 - e) Permettre l'accès à des services d'aide aux employés en cas de besoin.

16. L'ACSPC veillera à ce que les personnes principalement impliquées dans le recrutement et/ou l'embauche reçoivent des instructions et/ou une formation continue en matière d'EDI, comme indiqué ci-dessous.

Communications

17. L'ACSPC préconise l'utilisation des deux langues officielles du Canada.

18. L'ACSPC veillera à ce que la diversité soit représentée de manière équitable sur ses plateformes numériques officielles, dans son matériel promotionnel et dans ses publications, et à ce qu'un langage non discriminatoire et non généré soit utilisé dans les communications officielles.

Éducation et formation continues

19. L'ACSPC reconnaît le rôle que jouent l'éducation et la formation en EDI dans le renforcement des valeurs de l'ACSPC. Dans le but de développer des compétences en EDI, l'ACSPC s'engage à :
 - a) Fournir une formation continue et sensibiliser en matière d'EDI à ses cadres supérieurs, ses dirigeants et dirigeantes et ses administrateurs et administratrices ; et,
 - b) Offrir des possibilités de formation et d'éducation à ses athlètes, entraîneur(e)s, officiels et officielles et autres participants, participantes et bénévoles du programme, selon les besoins ; et,
 - c) Répondre aux demandes de ressources éducatives et de formation, dans la mesure du possible.

Suivi et évaluation

20. L'ACSPC surveillera et évaluera continuellement ses progrès en matière d'EDI en :
 - a) Révisant la politique, au moins une fois par an, pour en évaluer l'efficacité et identifier les lacunes dans sa mise en œuvre ;



- b) Consultant les intervenants et intervenantes de l'ACSPC dans le but de recevoir des commentaires sur les efforts de l'ACSPC en matière d'EDI et sur les points à améliorer. Ces personnes peuvent inclure le personnel, les athlètes, les entraîneur(e)s, les officielles et officiels, les directions et les administratrices et administrateurs, les bénévoles, les clubs de boccia, les organisations provinciales de boccia, et/ou d'autres parties selon les besoins et les circonstances ;
 - c) S'assurant que les personnes consultées comprennent des membres appartenant à des groupes sous-représentés ;
 - d) Rendant compte des objectifs atteints en EDI chaque année lors de l'assemblée générale annuelle.
21. Toute donnée recueillie par l'ACSPC dans le but spécifique de mener à bien les efforts d'EDI respectera et protégera la vie privée et les informations personnelles.