



Politique sur l'Équité, la Diversité et l'Inclusion

ALPINE CANADA ALPIN

MARS 2021

Table des Matières

Section 1.0 – Objet et Portée d’Application.....	1
Section 2.0 – Définitions	1
Section 3.0 – Avantages de l’Équité, de la Diversité et de l’Inclusion	2
Section 4.0 – Responsabilités d’ACA	2

Section 1.0 – Objet et Portée d'Application

Canada Alpin (ACA) est engagée à encourager l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'administration de ses politiques, programmes et activités. L'objectif de la présente *Politique* est de s'assurer qu'ACA offre aux groupes visés par les mesures d'équité une gamme complète et inclusive de possibilités pour rejoindre ou prendre la responsabilité des programmes et activités d'ACA. Avec cet objectif en tête, cette *Politique* a pour but d'articuler un ensemble de principes fondamentaux qui ont conduit à l'élaboration et à la mise en œuvre de directives sur la manière dont ACA fait la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion de tous les participants dans toutes les activités d'ACA.

ACA a le devoir, le droit et la responsabilité légale et morale de s'assurer que tous les participants affiliés à l'organisation sont traités de manière juste, équitable et respectueuse, et de fournir un environnement d'apprentissage, de travail et de vie exempt de discrimination sur la base de caractéristiques d'identité, y compris, sans s'y limiter, l'identité de genre, la race, l'orientation sexuelle, la religion, l'origine ethnique, la croyance ou le handicap.

Section 2.0 – Définitions

Les termes suivants ont ces significations dans la présente *Politique* :

- a. ***Diversité***
 - i. Le mélange démographique de la communauté d'ACA. Implique le fait de reconnaître et de respecter les qualités et attributs uniques de chacun, mais en se concentrant particulièrement sur les groupes qui demeurent sous-représentés.
- b. ***Équité***
 - i. Le traitement équitable et respectueux de toutes les personnes. Implique la création de possibilités et la réduction des disparités dans les possibilités et les issues pour les diverses communautés. Elle reconnaît aussi que ces disparités sont enracinées dans des injustices et des désavantages historiques et contemporains.
- c. ***Groupes visés par les mesures d'équité***
 - i. Les communautés qui identifient les obstacles à l'égalité d'accès, de possibilités et de ressources dus au désavantage et à la discrimination, et qui recherchent activement la justice sociale et la réparation. Cette marginalisation peut être créée par des barrières attitudinales, historiques, sociales et environnementales fondées sur des caractéristiques qui comprennent, sans s'y limiter, l'origine ethnique, le statut économique, l'identité de genre, la nationalité, la race, l'orientation sexuelle, la croyance et le handicap.
- d. ***Discrimination***
 - i. Traitement différentiel d'une personne fondé sur un ou plusieurs motifs interdits, notamment la race, la citoyenneté, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état civil, la situation familiale, les caractéristiques génétiques ou le handicap.
- e. ***Identité de genre***
 - i. Le sentiment interne d'une personne d'être un homme, une femme, une combinaison d'homme et de femme, ou ni homme ni femme. Peut aussi être défini comme l'ensemble des traits physiques et comportementaux qui sont désignés par une culture comme masculins ou féminins.
- f. ***Égalité entre les genres***
 - i. L'attribution équitable des ressources, des programmes et des décisions à toutes les personnes

sans discrimination fondée sur l'identité de genre. L'égalité entre les genres implique aussi de corriger tout déséquilibre dans les avantages dont bénéficient les personnes de différentes identités de genre. Aux fins de la présente *Politique*, quand nous considérons les questions d'égalité entre les genres, nous faisons référence aux expériences de tous les participants qui s'identifient comme des femmes.

g. **Inclusion**

- i. Le moyen de créer un environnement où chacun se sent accueilli et respecté, en se concentrant sur les groupes qui demeurent sous-représentés. Cela désigne le fait de créer les conditions nécessaires à une pleine participation aux activités d'ACA. Il est aussi important de noter que si un groupe inclusif est diversifié, un groupe diversifié n'est pas toujours inclusif. Une organisation sportive inclusive vise l'équité et respecte, accepte et valorise la différence.

h. **Membre**

- i. Tout OPTS reconnu et désirant promouvoir les objectifs de la personne morale (ACA), qui a demandé et a été accepté comme membre de la personne morale par résolution du conseil ou de toute autre manière déterminée par le conseil.

i. **Participants**

- i. Les personnes qui participent à des activités qui sont fournies, parrainées, promues, soutenues ou sanctionnées par ACA. Sans limiter la généralité de ce qui précède, les participants incluent, sans s'y limiter :
 - i. Le conseil d'administration;
 - ii. Les employés (par exemple, les entraîneurs et le personnel de l'ESI);
 - iii. Le personnel contractuel (par exemple, PTI);
 - iv. Les athlètes brevetés et athlètes financés par l'équipe nationale;
 - v. Les entraîneurs et les athlètes inscrits; et
 - vi. Les bénévoles et officiels participant à des événements sanctionnés par ACA.

Section 3.0 – Avantages de l'Équité, de la Diversité et de l'Inclusion

ACA reconnaît les avantages suivants de l'équité, de la diversité et de l'inclusion :

- a. Permettent la construction d'une organisation plus grande, plus forte et plus efficace : en représentant pleinement le bassin de population et en exploitant les ressources de chaque membre et participant.
- b. Attirent plus de membres vers l'organisation : en étant inclusive de tous les membres et participants, l'organisation fait appel à un ensemble plus large de membres, attire l'intérêt du public et invite un plus grand investissement privé.
- c. Augmentent le partage des connaissances et améliorent la sécurité du sport pour tous : en travaillant ensemble et en établissant des partenariats égaux.
- d. Atténuent les risques : en remplissant sa responsabilité légale de traiter équitablement toutes les personnes impliquées dans ACA et en s'engageant en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.
- e. Créent une communauté de ski équitable, diverse et inclusive : en aidant ACA à fournir des conditions dans lesquelles tous les membres et les participants se sentent accueillis, soutenus, inclus, valorisés et habilités à réussir.

Section 4.0 – Responsabilités d'ACA

Les sections suivantes présentent l'engagement d'ACA à améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation :

Apprentissage et éducation

- a. Offrir une formation annuelle aux participants, y compris à la communauté au sens large, pour mieux

comprendre et mettre en œuvre cette politique.

- b. Augmenter la connaissance et la compréhension de tous les participants des barrières qui ont une répercussion sur la représentation égale dans les programmes, dans l'entraînement et dans les possibilités comme entraîneur(e) d'ACA.
- c. Fournir des ressources éducatives pour améliorer la compréhension des participants en matière d'équité et de diversité.

Gouvernance

- a. Assurer une structure de gouvernance, un sport et un environnement de travail qui encouragent et favorisent une participation juste et équitable.
- b. Encourager une représentation équilibrée entre les genres au sein du conseil d'administration et de tous les comités en veillant à ce que pas plus de 60 % des postes élus au sein du conseil d'administration et deux tiers des postes élus/nommés au sein des comités soient du même genre.

Fonctionnement

- a. Intégrer les questions d'équité, de diversité et d'inclusion dans le plan stratégique, les actions et le fonctionnement d'ACA, y compris la gestion, le parrainage, le marketing, les médias et les communications.

Plaintes

- a. Traiter tout cas de comportement discriminatoire selon les procédures de plainte décrites dans la section 4.0 de la *Politique sur la gestion des plaintes et la discipline* d'ACA.
- b. Les participants qui ont des griefs concernant l'application de la présente *Politique* sont encouragés à soumettre une plainte au tiers indépendant conformément à la section 4.3 du *Code de conduite* d'ACA.

Communications

- a. Veiller à ce que les participants issus de groupes visés par les mesures d'équité soient représentés dans le matériel promotionnel et les publications officielles.
- b. Utiliser un langage tenant compte du genre dans toutes les communications.

Programmation

- a. Veiller à ce que la réalisation d'opportunités équitables soit une considération essentielle dans le cadre de l'élaboration, de la mise à jour ou de la mise en œuvre de programmes et de politiques.
- b. Offrir des possibilités de développement du leadership aux personnes de toute identité de genre, race, orientation sexuelle, religion, origine ethnique, croyance et de tout handicap.
- c. S'engager à répartir équitablement les ressources, financières et autres, et à fournir des services aux personnes de toutes les identités de genre.

Gestion des ressources humaines

- a. Viser une représentation équilibrée des sexes au sein du personnel, des administrateurs, des entraîneurs, des gestionnaires, des officiels et des bénévoles.
- b. Utiliser des techniques d'entretien qui n'engendrent pas de discrimination fondée sur l'identité.
- c. Adopter une échelle salariale reflétant un salaire égal pour un travail de valeur égale pour ses employés.
- d. Adopter, dans la mesure du possible, des pratiques de travail favorables à la famille, telles que des horaires flexibles, le partage des tâches et les bureaux à domicile.
- e. Fournir un environnement de travail physiquement accessible.

- f. S'il y a lieu, rendre accessible l'accès à des services d'assistance aux employés et à d'autres services de soutien.

Suivi et évaluation

- a. Les cas directs de discrimination par le biais de la partie tierce indépendante d'ACA.
- b. Mener des vérifications annuelles pour évaluer les progrès d'ACA en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Engagement permanent en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

- a. Intégrer les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans les stratégies, les plans, les actions et le fonctionnement d'ACA, y compris les programmes techniques, la gestion des affaires, le parrainage, le marketing, les médias et les communications.

Examen de la politique

- a. Examiner et mettre à jour la politique tous les deux ans, ou plus tôt si le conseil d'administration le juge nécessaire, afin de s'assurer que les mesures actuelles sont appliquées pour atteindre l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation.

Note: Cette politique est disponible en anglais et en français. En cas de différend soulevé dans l'interprétation de la version traduite de la politique, le texte de la version anglaise prévaudra.

Date d'approbation: Mars 2021