

## POLITIQUE PANCANADIENNE

**OLYMPIQUES SPÉCIAUX CANADA ET OLYMPIQUES SPÉCIAUX QUÉBEC**

### **Politique sur l'équité, la diversité ET L'inclusion**

*La présente politique a été préparée par Olympiques spéciaux Canada et constitue une politique pancanadienne applicable à Olympiques spéciaux Canada et à ses chapitres. Ce document ne peut être modifié par un chapitre sans consultation et approbation d'Olympiques spéciaux Canada.*

**DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 5 mars 2022**

**DERNIÈRE RÉVISION : Nouveau**

#### **Engagement**

Olympiques spéciaux Canada (OSC) et ses chapitres reconnaissent et valorisent les différences individuelles en matière d'identité, de perspective et d'expérience vécue. Nous encourageons et soutenons la participation à notre organisation de tous les segments de la société canadienne et nous nous engageons à créer et à maintenir un environnement sûr, accessible, diversifié et inclusif. Ce faisant, OSC et ses chapitres favorisent et reflètent l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans leur gouvernance, leurs programmes et leurs activités.

Nous reconnaissons que la réalisation des objectifs de l'EDI exige un engagement et un dévouement de la part des dirigeants de l'organisation à tous les niveaux, par le biais de nos politiques, actions et communications. Nous nous engageons à poursuivre les objectifs et les principes énoncés dans cette politique par étapes régulières et ciblées.

#### **Objectif**

L'objectif de cette politique est d'énoncer les engagements d'OSC et de ses chapitres, ainsi que les attentes à l'égard de tous les athlètes, entraîneurs, bénévoles, employés, membres du conseil d'administration et entrepreneurs, afin de soutenir un environnement où l'EDI est une norme culturelle et où tous les individus sont respectés et valorisés.

La force de l'objectif de cette politique est ancrée dans nos énoncés de mission, de vision et de valeurs. Il appuiera la mission d'OSC d'enrichir la vie des Canadiens ayant une déficience intellectuelle par le sport et sa vision selon laquelle le sport ouvrira les cœurs et les esprits aux personnes ayant une déficience intellectuelle et créera des communautés inclusives partout au Canada. Les valeurs suivantes d'OSC guident la présente politique :

- AUTONOMIE – Nous créons des opportunités pour poursuivre le plein potentiel
- EXCELLENCE – Nous élevons les normes et les performances
- RESPECT – Nous évoluons dans un environnement de coopération, de collaboration et de dignité
- DIVERSITÉ – Nous honorons ce qui est unique chez chaque individu
- INCLUSION – Nous favorisons les communautés inclusives

#### **Reconnaissance**

OSC et ses chapitres reconnaissent que les peuples et les communautés autochtones de toute l'île de la Tortue sont les gardiens traditionnels et continus des eaux et des terres sur lesquelles le sport est pratiqué et célébré. OSC et ses chapitres reconnaissent le rôle que nous jouons dans la réconciliation

## POLITIQUE PANCANADIENNE

avec les peuples autochtones du Canada et sont guidés et informés par les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada en matière de sport et de loisirs.

### Définitions

1. Les termes suivants ont le sens qui leur est donné dans la présente politique :
  - a) « *Athlète* » – désigne une personne inscrite comme athlète auprès d'Olympiques spéciaux Canada ou d'un chapitre.
  - b) « *Chapitre* » – désigne l'organisme provincial ou territorial d'Olympiques spéciaux reconnu par Olympiques spéciaux Canada comme un organe directeur provincial ou territorial d'Olympiques spéciaux.
  - c) « *Diversité* » – fait référence aux similitudes et aux différences entre les personnes. Elle comprend, sans s'y limiter, les capacités, le sexe, l'identité sexuelle, l'origine ethnique, la race, l'âge, l'orientation sexuelle, la culture, la religion, l'état civil, la situation familiale, le niveau socioéconomique, la taille et la forme du corps, la langue et l'accent. Valoriser la diversité signifie respecter et apprécier les différences entre les individus et les groupes et défendre les droits de la personne. Cela signifie également valoriser les différents points de vue et être ouvert aux idées nouvelles et différentes et ce, tout en assurant la présence et l'intégration d'une variété d'individus ayant des caractéristiques personnelles différentes, en particulier les groupes sous-représentés, dans un groupe ou une organisation.
  - d) « *Équité* » – c'est le traitement équitable des personnes. L'équité exige la promotion constante de la justice et de l'impartialité dans les procédures, les processus et la distribution des ressources par les organisations ou les systèmes, afin de garantir que chacun ait la possibilité de grandir, de contribuer et de se développer, quelle que soit son identité. Pour s'attaquer aux problèmes d'équité, il faut comprendre les causes sous-jacentes ou profondes des disparités de résultats et il faut éliminer les obstacles et créer des environnements accessibles et respectueux. Chacun a la possibilité de réaliser son potentiel personnel dans un environnement équitable.
  - e) « *Inclusion* » – c'est le fait de faire en sorte que chacun se sente le bienvenu et lui permette d'être lui-même. Un environnement inclusif garantit un accès équitable aux ressources et aux opportunités pour tous. Il permet aux individus et aux groupes de se sentir en sécurité, respectés, engagés et valorisés pour ce qu'ils sont et pour leurs contributions aux objectifs de l'organisation. Considérez ce qui suit : la diversité est un fait; l'inclusion est une action. La diversité est un nom; l'inclusion est un verbe.
  - f) « *Groupes sous-représentés* » – désigne tout groupe impliqué au niveau des athlètes, des entraîneurs, des bénévoles, du personnel et/ou du conseil d'administration dont la représentation est moins qu'adéquate ou suffisante par rapport à la représentation de ce groupe dans la population générale du Canada ou d'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 (NAPC), les membres des communautés bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer/en questionnement, intersexes et asexuelles (2SLGBTQIA+), les nouveaux arrivants au Canada, les personnes de diverses religions, les personnes de différentes régions et les personnes de faible statut socioéconomique.

### Responsabilités

6. OSC et ses chapitres, les athlètes, les entraîneurs, les bénévoles, le personnel, les membres du conseil d'administration et les entrepreneurs sont responsables d'adhérer à la présente politique et de contribuer à une communauté sportive sûre et positive dans laquelle toutes les personnes sont traitées avec respect.

## POLITIQUE PANCANADIENNE

7. OSC et ses chapitres s'engagent à faire progresser l'EDI dans les domaines précisés dans les sections ci-dessous.

### Participation

8. OSC et ses chapitres améliorent la qualité et augmentent le niveau de participation à leur leadership et à leurs programmes :
  - a) en dirigeant et soutenant des initiatives axées sur l'équité, la diversité et l'inclusion des groupes sous-représentés;
  - b) en veillant à ce que les personnes appartenant à des groupes sous-représentés aient des chances équitables de participer aux programmes, aux formations et aux autres activités;
  - c) en traitant tout incident de comportement discriminatoire conformément au *Code de conduite et d'éthique* pancanadien (qui décrit les attentes en matière de comportement approprié) et à la *Politique en matière de discipline et de plaintes* (qui décrit le mécanisme de signalement et d'examen des plaintes).

### Leadership du conseil d'administration

9. Les conseils d'administration d'OSC et de ses chapitres veilleront à ce que l'EDI soit au cœur de leurs activités de planification, de surveillance et d'élaboration/approbation de politiques.
10. OSC et ses chapitres s'engagent à favoriser un environnement de conseil d'administration inclusif et à s'assurer que leurs conseils d'administration sont diversifiés et comprennent des membres de groupes sous-représentés.

### Communications

11. OSC et ses chapitres veillent à ce que les groupes sous-représentés soient dépeints équitablement dans le matériel promotionnel et les publications officielles, et à ce qu'un langage et des images inclusifs qui transmettent un message fort d'équité, de diversité et d'inclusion soient utilisés dans toutes les communications.

### Programmation, services et ressources

12. OSC et ses chapitres s'engagent à refléter équitablement les groupes sous-représentés dans les programmes, les services et les ressources et veillent à ce que l'offre de possibilités équitables aux groupes sous-représentés soit au cœur de l'élaboration, de la mise à jour ou de la prestation des programmes et des politiques. OSC et ses chapitres s'assurent que les participants ne sont ni désavantagés ni privés d'accès en raison d'un motif illicite, conformément à la législation applicable en matière de droits de la personne.

### Gestion des ressources humaines

13. OSC et ses chapitres s'engagent à utiliser des pratiques de gestion des ressources humaines équitables et inclusives, y compris, mais sans s'y limiter, la promotion des possibilités d'emploi, les pratiques d'embauche, les processus de gestion du rendement, les échelles salariales et les mesures d'adaptation aux besoins particuliers.

### Sensibilisation et éducation



## POLITIQUE PANCANADIENNE

14. OSC et ses chapitres s'engagent à tendre la main aux athlètes et bénévoles des Olympiques spéciaux appartenant à des groupes sous-représentés afin de mieux comprendre les obstacles auxquels ils sont confrontés et ce qui peut être fait de plus pour atteindre l'équité, la diversité et l'inclusion.
15. OSC et ses chapitres offriront régulièrement aux athlètes, aux entraîneurs, aux bénévoles, au personnel et aux membres du conseil d'administration des possibilités de formation, d'éducation et de perfectionnement professionnel liées à l'EDI.

### Évaluation

16. OSC, ses chapitres et les conseils d'administration surveilleront et évalueront les progrès de l'EDI sur une base annuelle.