

ASSOCIATION CANADIENNE DES ENTRAÎNEURS (ACE)

Politique d'équité, de diversité et d'inclusion

Date de révision	Mesure à prendre	Date d'approbation
4 juin 2020	Révision de la première version par le conseil d'administration de l'ACE Date de la politique : 25 mai 2020	4 juin 2020
Cycle de révision	Inscrire le cycle de révision attendu	
Chaque année	Révision du conseil d'administration en mars 2021, puis approbation en juin 2021	

1. Définitions

Les définitions suivantes s'appliquent à la présente politique :

- L'*équité* exige que chaque personne soit jugée en fonction de ses mérites, de son travail et de son potentiel et que, dans la mesure du possible, ses caractéristiques personnelles soient prises en considération de sorte qu'elle puisse contribuer, accéder à l'ensemble des possibilités (programmes, services, postes, etc.) et connaître du succès.
- Encourager la *diversité*, c'est accueillir et soutenir de gens de tous les horizons et profils. Cela exige un effort conscient pour éliminer les obstacles, surtout ceux auxquels se heurtent les personnes depuis longtemps marginalisées et exclues en raison de leur identité de genre, de leur race, de leur orientation sexuelle, de leur religion ou de toute autre caractéristique personnelle.
- Par *inclusion*, on entend un effort soutenu et conscient pour faire participer à toutes les activités de l'ACE les personnes qui pourraient en être exclues en raison de leurs origines ou de leur profil. Il s'agit de créer une culture qui promeut l'équité et qui reconnaît, respecte, accepte et valorise toutes les facettes d'une personne.
- L'*intersectionnalité*, c'est le point de rencontre de plus d'une dimension ou expérience de vie unique et distincte. Prenons l'exemple d'une femme dont le handicap restreint encore plus son accès à la participation et lui ferme des portes.
- Les *groupes prioritaires* sont les femmes, les membres d'une minorité visible, les personnes handicapées, les Autochtones et les gens de la communauté LGBTQI2S+.

2. Portée et objet

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel, aux membres de comités, au conseil d'administration et à tous les bénévoles de l'ACE. Elle concerne autant l'exercice de leurs fonctions que l'exécution de leurs tâches, leurs décisions et leur conduite. Plus largement, elle vise les entraîneurs, les athlètes et les personnes participant à un événement sportif ou autre, soit tous ceux qui peuvent en tirer avantage et contribuer à créer une communauté inclusive et solidaire. Toutes les autres politiques, règles et pratiques de l'ACE doivent être interprétées et appliquées dans le respect des principes de la présente politique.

À titre d'organisation établie dans un pays diversifié et multiculturel, l'ACE défend l'équité, la diversité et l'inclusion. Elle reconnaît l'importance de respecter la pluralité d'expériences, de perspectives et d'origines qui forme la population canadienne, et de la refléter dans son milieu de travail et le monde du sport en général. En valorisant la diversité du pays, il est possible d'avoir un effet positif sur la communauté sportive, de mieux former les entraîneurs et les athlètes et de jouer un rôle important dans la croissance et le succès du Canada en tant que nation sportive.

Notre vision de l'équité, de la diversité et de l'inclusion consiste à inciter notre personnel, les membres de nos comités, notre conseil d'administration et nos bénévoles à reconnaître et à instaurer les pratiques qui permettront de créer un système sportif inclusif dans lequel les entraîneurs, les athlètes et les communautés pourront s'épanouir. Nous soutenons nos entraîneurs et athlètes présentant des différences et nous nous concentrons sur les groupes prioritaires. C'est pourquoi nous intégrons l'équité, la diversité et l'inclusion à notre administration, nos politiques, nos programmes et nos activités.

Notre politique vise bien plus que la non-discrimination. C'est une approche progressiste ayant pour objectif de lever les obstacles bloquant l'accès à notre organisation ou à la communauté sportive élargie, et de célébrer la réussite de gens qui, en raison de leurs origines ou de leur profil, auraient autrefois été exclus ou freinés.

Les valeurs que voici représentent ce que nous défendons et ce que nous attendons les uns des autres :

- **Nous cherchons à comprendre.** Nous allons à la rencontre de notre communauté. Nous sommes à l'écoute.
- **Nous cultivons l'inclusion.** Nous accueillons la diversité. Nous célébrons les différences. Nous sommes rassembleurs.
- **Nous sommes curieux.** Nous innovons pour l'avenir de l'entraînement. Nous ne cessons d'apprendre et de grandir.
- **Nous sommes courageux.** Nous aimons les défis. Nous prenons des risques éclairés. L'adversité nous rend plus forts.
- **Nous rendons service.** Nous œuvrons avec cœur et gratitude. Nous sommes inspirés par la possibilité de façonner l'entraînement au Canada.

En intégrant les principes d'équité, de diversité et d'inclusion à nos valeurs, nous renforçons notre volonté d'accueillir tout le monde. L'application de la présente politique et ses retombées dépendent du dévouement et des efforts de chaque personne visée.

3. Opérations et leadership

Résolue à mener ses opérations de façon équitable (c'est-à-dire à s'assurer que tout le monde a accès aux mêmes possibilités), l'ACE cherche à refléter la diversité canadienne en atteignant les objectifs suivants :

- a. Veiller à ce que les groupes prioritaires soient représentés de façon équitable dans notre matériel promotionnel et nos publications officielles et à ce que nos offres d'emploi et notre site Web fassent mention de notre engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion.
- b. Favoriser la représentation des groupes prioritaires au sein du conseil d'administration et de tous les comités.
- c. Gérer tout cas de harcèlement, de violence ou de discrimination au travail fondé sur des caractéristiques personnelles ou sur tout autre motif interdit en vertu des lois sur les droits de la personne en respectant notre politique sur les lieux de travail positifs.

4. Programmes

L'ACE veut soutenir des programmes qui tiennent compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le sport. À ce titre, elle vise l'atteinte des objectifs suivants :

- a. Prévoir systématiquement des chances équitables au moment de créer, de mettre à jour et d'appliquer programmes et politiques.
- b. Offrir aux groupes prioritaires des possibilités de développement du leadership à long terme, en fonction des ressources disponibles.
- c. Veiller à ce que personne ne soit désavantagé ou incapable d'accéder aux programmes à cause de son profil.

5. Prise de décisions

- a. Continuer de créer et les conditions propices à la parité hommes-femmes au sein de notre conseil d'administration en s'assurant qu'au moins 40 % des candidats aux postes octroyés par nomination sont des femmes.
- b. Réviser les politiques et les décisions pour vérifier que les principes d'équité, de diversité et d'inclusion ont bien été appliqués.
- c. Adopter les pratiques nécessaires pour empêcher la discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles ou sur tout autre motif interdit en vertu des lois sur les droits de la personne.

6. Gestion des ressources humaines

Dans le cadre de son engagement à se doter de pratiques équitables de gestion des ressources humaines, l'ACE veut atteindre les objectifs suivants :

- a. Atteindre une représentation équilibrée au sein du personnel, des administrateurs et des bénévoles.
- b. S'assurer d'offrir un milieu de travail positif à tous les intervenants.
- c. Adopter des pratiques de gestion qui empêchent la discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles ou sur tout autre motif interdit en vertu des lois sur les droits de la personne.

7. Personnel, administrateurs et bénévoles

On s'attend à ce que tous, qu'ils soient bénévoles ou membres du personnel, d'un comité ou du conseil d'administration :

- a. connaissent et respectent la loi ainsi que les politiques de l'ACE;
- b. participent aux programmes de sensibilisation et de formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion;
- c. évaluent et modifient leurs méthodes de travail et processus décisionnels, en prenant conscience que les habitudes et les approches établies, souvent fondées sur des préjugés inconscients, peuvent empêcher certaines personnes de contribuer et de participer à nos activités;
- d. explorent les différentes façons d'ouvrir des portes aux personnes historiquement sous-représentées et d'aider l'ACE à créer un milieu plus équitable, diversifié et inclusif;
- e. soulignent les réussites de l'ACE en matière d'équité, de diversité et d'inclusion;
- f. poussent l'ACE à faire encore mieux en faisant part de leurs préoccupations à la direction.

8. Engagement soutenu pour l'équité, la diversité et l'inclusion

L'ACE continuera d'intégrer les questions d'équité, de diversité et d'inclusion à ses stratégies, plans, mesures et opérations, et ce, dans toutes les facettes de ses activités (recrutement, emploi, accommodements, possibilités d'avancement professionnel, rémunération, programmes techniques, gestion des activités, commandites, marketing, médias et communications).

9. Évaluation

L'ACE effectuera un suivi et une évaluation de ses progrès pour s'assurer de remplir et de surpasser les exigences prévues par les lois sur les droits de la personne, les règles d'accessibilité et les

principes d'équité en matière d'emploi, et par les programmes gouvernementaux qui rendent obligatoire la diversité des fournisseurs de services.