

INSTITUT CANADIEN DU SPORT DE ALBERTA POLITIQUE SUR L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ

OBJECTIF :

En tant que réseau d’Instituts canadiens du sport, nous nous engageons à promouvoir et à faire progresser le concept de diversité et d’équité dans les politiques, les programmes et les services de gouvernance de l’Institut. Bien que la compétence du conseil d’administration, du personnel et des fournisseurs soit le critère clé, il est convenu que la diversité des points de vue mène à de meilleures décisions. En tant que membres du conseil d’administration et employés, nous ne tolérerons aucune discrimination à l’égard du personnel, des bénévoles, des entrepreneurs, des athlètes ou des entraîneurs et nous exigeons que tous se conduisent dans le cadre de notre politique d’inclusion et de diversité.

VISION :

Offrir à tous les athlètes de haut niveau une gamme complète et égale d’occasions de participer et de diriger au sein des Instituts canadiens du sport.

Offrir un milieu de travail inclusif qui respecte et valorise les athlètes, le personnel, les bénévoles et les entrepreneurs, peu importe la race, la couleur, l’origine, le lieu d’origine, les croyances religieuses, le sexe, l’identité de genre, l’expression de genre, l’âge, l’incapacité physique, l’invalidité mentale, l’état matrimonial, la situation familiale, la provenance des revenus et l’orientation sexuelle dans la prestation de services avec une gamme complète et égale d’occasions de participer et de diriger au sein des Instituts canadiens du sport.

OBJECTIF :

Atteindre l’équité dans la gouvernance, l’administration, les politiques, les programmes et les services de l’Institut canadien du sport.

OBJECTIFS :

1. Veiller à la structure de gouvernance de l’équité des chances de l’Institut canadien du sport.
2. Produire tout le matériel écrit et visuel de manière inclusive en présentant des images actives et positives du sport.
3. Élaborer, mettre à jour et mettre en œuvre toutes les politiques, tous les programmes et tous les services en veillant à ce que la diversité soit identifiée, encouragée et soutenue.
4. Offrir à tous les employés la possibilité de passer aux niveaux supérieurs de prise de décision et de recevoir une rémunération équitable.
5. Exercer une influence auprès des agences externes pour encourager la diversité.
6. Surveiller et évaluer l’état de la diversité et de l’équité au sein de l’Institut canadien du sport.

Objectif 1 :

Assurer la diversité et l'équité dans la structure de gouvernance de l'Institut canadien du sport, peu importe le genre ou l'expression de genre.

- a. Le conseil d'administration et les comités des entraîneurs et des athlètes de l'Institut ont l'équité comme valeur donnée qui est acceptée et promue.
- b. Pour les comités et les conseils d'administration ayant des postes de coprésidents, un équilibre de représentation est requis. Lorsque les coprésidents ne sont pas possibles, les postes de président et de président désigné s'efforceront d'avoir une représentation équilibrée de sexes et de diversité.
- c. Au sein des comités de nomination et de sélection (c.-à-d. embauche, nominations au conseil d'administration), avoir l'équité comme une valeur donnée qui est acceptée et promue.

Objectif 2 :

Produire tout le matériel écrit et visuel d'une manière diversifiée et inclusive représentant des images positives et actives du sport.

- a. S'assurer que tous les documents écrits de l'Institut canadien du sport utilisent un langage inclusif.
- b. Élaborer un plan de communication qui donne une visibilité médiatique sur l'inclusion dans les genres, les minorités et les handicaps, y compris les athlètes, les entraîneurs, les événements et les sports.
- c. Utilisez un langage approprié et des éléments visuels positifs et actifs dans les publications, graphiques, vidéos, affiches et sur le site Web.
- d. Fournir des lignes directrices et du matériel pour éduquer les associations sportives, les athlètes, les entraîneurs, les fournisseurs de services et les bénévoles.
- e. Promouvoir la diversité chez les porte-paroles de l'Institut canadien du sport.
- f. Promouvoir que toutes les installations de l'Institut disposent de ressources qui reflètent la diversité dans le matériel documentaire, les présentations d'œuvres d'art et de photographies, etc.

Objectif 3 :

Élaborer, mettre à jour et fournir les politiques, les programmes et les services en veillant à ce que les préoccupations et les besoins de tous les athlètes représentés soient identifiés, encouragés et soutenus.

- a. S'assurer que chaque Institut dispose de représentants de fournisseurs de services masculins et féminins pour les athlètes masculins et féminins.
- b. S'efforcer de choisir des sports de l'Institut et de soutenir les sports qui travaillent dans l'esprit de l'équité.
- c. Dans tous les programmes et services d'entraînement, créer des occasions spéciales pour faire progresser le nombre et les niveaux d'équilibre des femmes dans des postes d'entraîneurs (p. ex., programmes de mentorat et d'apprentissage).
- d. Élaborer des politiques et des stratégies pour gérer les problèmes particuliers qui entourent la sécurité des athlètes, des entraîneurs, des fournisseurs de services, du personnel et des bénévoles (p. ex., choix des lieux, planification des activités, etc.).
- e. Promouvoir les programmes de bourses d'études, d'héritage et de récompenses de façon équitable.
- f. Tenir compte des besoins particuliers qui favorisent l'équilibre de la diversité pour l'Institut canadien du sport.
- g. Fournir des ateliers et des forums de discussion sur les questions relatives à l'équité.
- h. S'efforcer de s'assurer que les séances de formation ont un équilibre dans la diversité dans ses présentateurs et s'efforcer de s'assurer que toutes les présentations mettent en évidence les différents défis auxquels fait face un public diversifié et en parlent.
- i. Promouvoir les réussites, les bonnes pratiques et les nouveaux modèles en matière d'équité au sein de chaque Institut canadien du sport et de chaque association sportive et les partager avec les autres Instituts.
- j. Élaborer des programmes de transition pour les athlètes et les entraîneurs afin d'aider l'équité dans l'obtention des postes d'influence au sein de notre système sportif canadien.

Objectif 4 :

Offrir à tous les employés la possibilité de passer aux niveaux supérieurs de prise de décision et de recevoir une rémunération équitable.

- a. S'assurer que tous les employés bénéficient d'occasions égales de perfectionnement professionnel afin de passer aux niveaux supérieurs de prise de décision.
- b. Respecter et mettre en œuvre le principe de l'équité salariale en ce qui a trait aux salariés et aux employés contractuels.

Objectif 5 :

Tenter d'exercer une influence auprès des agences externes pour encourager l'équité et la diversité.

- a. Reconnaître publiquement les associations sportives qui ont fait des progrès en matière d'équité et de diversité.
- b. Comme demandé, soutenir le Canada dans son soutien proactif des femmes au niveau international afin d'augmenter la représentation des femmes sur les comités olympiques nationaux et les fédérations internationales et de créer plus d'occasions pour les femmes lors des compétitions internationales majeures en tant que participantes, entraîneuses et leaders.

Objectif 6 :

Surveiller et évaluer l'état de l'équité entre les genres au sein de l'Institut canadien du sport.

- a. Au niveau de la direction, chaque Institut canadien du sport doit surveiller et évaluer continuellement ses progrès dans l'atteinte de la vision et des objectifs en matière d'équité entre les genres.
- b. Dans le cadre des mesures d'évaluation globales de l'Institut, surveiller la mise en œuvre de ces lignes directrices sur l'équité entre les genres.
- c. Lors de la compilation des statistiques, inclure de l'information sur la ventilation par genre.