

POLITIQUE DE LA SOCIÉTÉ DU SPORT POUR LA VIE

TITRE DE LA POLITIQUE : ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, INCLUSION ET ACCESSIBILITÉ	
Date de création : 15 juillet 2014 Date de la dernière approbation : 12 novembre 2024 Fréquence de révision : Annuelle	Nombre de pages : 4

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le sport c'est pour la vie s'engage à intégrer l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité (ci-après « EDIA ») dans son administration, ses politiques, ses programmes et ses activités. L'organisation s'emploie également à promouvoir ces principes de manière continue dans l'ensemble des secteurs où elle intervient, notamment dans les domaines du sport, de la santé et de l'éducation, à tous les niveaux.

1. Définition :

- 1.1. « Accès » — La possibilité d'utiliser, de participer, d'entrer ou d'obtenir quelque chose de façon équitable, indépendamment de la position sociale d'une personne.
- 1.2. « Accessibilité » — Garantir un accès équitable à toutes les personnes, quelles que soient leurs capacités et leurs expériences. L'accessibilité dépasse la simple conformité et renvoie à la manière dont les organisations reconnaissent et intègrent les particularités de chaque individu. Dans ce contexte, le terme « accessibilité » désigne l'accès équitable pour les personnes ayant des capacités diversifiées.
- 1.3. « Diversité » — Toutes les manières dont les individus diffèrent ou se ressemblent, tant sur le plan individuel que collectif. Même lorsque les personnes paraissent semblables, elles possèdent des différences. La diversité au sein d'une organisation implique d'analyser et de remettre en question la composition d'un groupe afin de garantir la représentation de multiples points de vue.

Cela inclut les différences dans les expériences vécues et les perspectives des personnes, qui peuvent porter sur l'origine ethnique, la couleur de peau, l'ascendance, le lieu d'origine, les convictions politiques, la religion, l'état civil, la situation familiale, le handicap physique ou mental, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la classe sociale et/ou le statut socioéconomique. Contexte et utilisation : La diversité est un concept qui souligne la présence de différences. Chaque individu, par la combinaison unique de ses différences, vit des expériences qui peuvent être à la fois positives et négatives. La diversité ne se mesure pas sur une échelle ou un spectre : une personne n'est pas plus diverse qu'une autre. La diversité se manifeste lorsque des personnes différentes se rassemblent et inclut toutes celles présentes dans un même espace (Bureau de l'équité et de l'inclusion, UBC, s.d.).

1.4. « Équité » – Le traitement juste et impartial de tous les membres d'une communauté, en tenant compte des privilèges sociaux et de l'égalité d'accès. L'équité exige un engagement soutenu envers des priorités stratégiques, la mobilisation de ressources, le respect et la civilité, ainsi qu'une action continue accompagnée d'une évaluation régulière des progrès réalisés vers les objectifs fixés.

1.5. « Groupes dignes d'équité » — Communautés qui rencontrent des obstacles collectifs majeurs entravant leur pleine participation à la société. Ces obstacles peuvent être liés aux attitudes, historiques, éléments sociaux ou environnementaux et reposent sur des critères tels que l'âge, l'origine ethnique, les capacités variées, le statut socioéconomique, le genre, la nationalité, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, entre autres. Les groupes dignes d'équité identifient des barrières à l'accès égal aux ressources, occasions et droits, résultant de désavantages et de discriminations, et s'engagent activement à les surmonter (Bureau de l'équité et de l'inclusion, UBC, s.d.).

NOTE : Il est préférable d'utiliser l'expression « dignes d'équité » plutôt que « en quête d'équité » lorsqu'on parle des personnes, car cela souligne un droit plutôt qu'un manque (par exemple : Le sport c'est pour la vie s'engage à soutenir les personnes dignes d'équité).

1.6. « Inclusion » – L'inclusion désigne l'effort délibéré et continu visant à assurer la pleine participation des individus issus de divers horizons à tous les aspects du travail organisationnel, y compris aux prises de décisions. Elle renvoie aussi aux façons dont ces participants sont reconnus et respectés comme membres à part entière d'une organisation ou d'une communauté. La Société du sport pour la vie conçoit l'inclusion comme la création d'un sentiment d'appartenance, défini comme « un espace où chacun se sent réellement encouragé à s'exprimer, à favoriser le changement et à transformer la culture. Il revient aux personnes en position de leadership et à la culture sociale dominante de favoriser ces conditions » (Burnett, 2019).

NOTE : Il est recommandé d'employer le terme « tout le monde » plutôt que « tous » lorsqu'on évoque une inclusion réelle des individus de divers horizons (par exemple : Le sport c'est pour la vie s'engage à offrir des occasions équitables à tout le monde).

1.7. « Groupes concernés » — Toute personne ou tout groupe pouvant tirer avantage ou être touché par les processus ou les activités de l'organisation, y compris les parties prenantes internes, comme les employés, les titulaires d'ententes-cadres de services et les sous-traitants, ainsi que les parties prenantes externes, tels que les commanditaires, partenaires, alliés, communautés, fournisseurs, chercheurs, gouvernements et organismes non gouvernementaux.

2. APPLICATION

- 2.1 La politique d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité assure aux groupes concernés par *Le sport c'est pour la vie*, ainsi qu'à leurs membres, participantes et participants, un accès complet et équitable aux occasions de participation et de leadership dans le développement de la littératie physique et l'amélioration de la qualité du sport.
- 2.2 Promouvoir la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité en milieu de travail, notamment au moyen de pratiques efficaces de gestion des ressources humaines et par la mise en valeur d'une main-d'œuvre diversifiée.

3. PROCÉDURES

- 3.1. Le sport c'est pour la vie s'engage à relever les défis et à saisir les occasions pour développer la littératie physique et améliorer la qualité du sport pour toutes et tous en :
 - i. promouvant l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité à travers ses politiques, procédures, stratégies, valeurs, objectifs, actions, ainsi que par la formation et la sensibilisation;
 - ii. veillant à ce que l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité soient intégrées de manière transversale dans toutes les opérations, divisions, départements et projets de Le sport c'est pour la vie;
 - iii. assurant que la gouvernance, la gestion de projets, le développement des ressources et la mobilisation des connaissances au sein de Le sport c'est pour la vie favorisent l'épanouissement et le succès de ses parties prenantes dans la promotion de l'équité, de la diversité, de l'inclusion et de l'accessibilité;
 - iv. Le sport c'est pour la vie appuie, incite et encourage ses partenaires externes à progresser et à s'impliquer en adoptant une approche axée sur l'ÉDIA.
 - v. Le sport c'est pour la vie dispose d'une politique officielle en matière de langues, qui garantit l'utilisation des deux langues officielles du Canada, le français et l'anglais.
 - vi. Le sport c'est pour la vie s'engage à ce que ses programmes et activités favorisent la participation des personnes aux capacités diverses, des peuples autochtones, des nouveaux arrivants, ainsi que des groupes dignes d'équité, incluant les groupes de genre et autres populations dignes d'équité.
 - vii. Le sport c'est pour la vie veillera à ce que les genres, les langues officielles et les groupes dignes d'équité soient représentés de manière juste et équitable dans ses supports promotionnels et publications officielles, et à ce que toutes les communications utilisent un langage neutre, inclusif, équitable et accessible.

- viii. Le sport c'est pour la vie s'engage à assurer l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité au sein de son conseil d'administration ainsi que dans toutes ses commissions.
- ix. Le sport c'est pour la vie mettra en place des mécanismes de suivi et d'évaluation continus pour mesurer ses progrès et atteindre ses objectifs en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité.
- x. Toute situation de maltraitance sera prise en charge conformément au Code de conduite et d'éthique ainsi qu'aux politiques et procédures associées.
- xi. Le sport c'est pour la vie adopte la déclaration suivante de reconnaissance des territoires :

L'organisation honore les terres traditionnelles et ancestrales de tous les peuples autochtones et communautés du Canada, incluant les Premières Nations, les Inuits et les Métis, qu'ils vivent en réserve ou hors réserve, en milieu rural ou urbain.

Source des définitions :

Burnette, Krys. (2019). Belonging: A Conversation about Equity, Diversity, and Inclusion. Consulté le 13 août 2021, à partir de <https://medium.com/@krysburnette/its-2019-and-we-are-still-talking-about-equity-diversity-and-inclusion-dd00c9a66113>

UBC Equity & Inclusion Office. (n.d.). Glossaire des termes sur l'équité et l'inclusion de l'Université de la Colombie-Britannique. Consulté le 28 mai 2021, à partir de <https://equity.ubc.ca/resources/equity-inclusion-glossary-of-terms/>