

SPP 7.25 : Inclusion, diversité, équité et accès (IDEA)

Objectif	La présente déclaration de politique et de procédure vise à définir et à soutenir une culture bienveillante et inclusive sur le lieu de travail, à favoriser la créativité et l'ouverture, à accueillir la diversité des origines, des langues, des forces, des idées, des contributions et des perspectives, et, par conséquent, à garantir que EPS Canada soit plus pertinente et utile pour ses membres.
Portée	La présente déclaration de politique et de procédure s'applique à toutes les personnes qui travaillent avec Santé publique Canada, qui sont membres de Santé publique Canada ou qui participent à ses programmes et activités. Ces personnes doivent respecter les principes, les détails et l'esprit de la présente politique.

1. POLITIQUE (ce que nous faisons)

- 1.1. EPS Canada favorisera la diversité au sein de son conseil de direction et de son personnel, tant sur le plan démographique que sur celui du leadership, des expériences et des perspectives.
- 1.2. EPS Canada s'engage à respecter [l'équité substantielle](#) dans sa structure de gouvernance.
- 1.3. EPS Canada défendra les droits humains des individus et des groupes tels qu'ils sont exprimés dans la [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#) (2007), la [Charte canadienne des droits et libertés](#) (1982), la [Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies](#) (1948) et la [Convention relative aux droits de l'enfant](#) (1991), en particulier :
 - **Respect de la dignité humaine et de la diversité** : EPS Canada et ses membres respecteront la valeur et la dignité inhérentes à tous les individus, en honorant les différences, [la diversité](#) et les droits fondamentaux de la personne.
 - **Engagement en faveur d'un environnement sûr** : EPS Canada s'efforcera de créer un environnement d'apprentissage et de travail sûr et inclusif, exempt de mauvais traitements, et promouvra activement l'égalité des chances tout en interdisant les pratiques discriminatoires.
 - **Respect de la vérité et de la réconciliation** : EPS Canada reconnaît les appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada comme une obligation légale et morale.
EPS Canada s'engage spécifiquement à faire progresser les appels à l'action liés à l'éducation (appels à l'action 62 et 63) et à l'éducation physique et au sport (appels à l'action 87 à 90).
 - **Offrir une éducation de qualité** : EPS Canada encouragera une participation significative et garantira des mesures de protection, en agissant toujours dans l'intérêt supérieur de l'enfant et de manière à l'aider à développer pleinement ses talents et ses capacités.
- 1.4. Cette politique implique de ne pas adopter, autoriser, tolérer ou ignorer tout comportement qui enfreint cette politique.
- 1.5. Aucune raison personnelle ni aucun point de vue ne peuvent dispenser un individu de son obligation de respecter cette politique.

- 1.6. Afin de favoriser [la sécurité culturelle](#) et le sentiment d'appartenance, dans la mesure du possible, les personnes issues de groupes méritant l'équité ne seront pas placées ou recrutées en tant que représentant unique, mais au sein d'un groupe de trois personnes ou plus. Cette pratique réduit l'isolement, répartit la responsabilité de la représentation culturelle et renforce la voix collective et la prise de décision divergente.

2. PROCÉDURES (comment nous procédons)

- 2.1. Il incombe au président de veiller à ce que chaque membre du conseil de direction et le directeur général et chef de la direction connaissent cette politique et s'y conforment dans leurs rôles, leurs fonctions, leurs décisions et leur conduite respectifs.
- 2.2. Il incombe au directeur général et chef de la direction de veiller à ce que tous les membres d'EPS Canada connaissent cette politique, acceptent d'en respecter les principes, les détails et l'esprit, et définissent un processus de plainte clair et accessible.
- 2.3. Tous les membres du conseil de direction, les dirigeants, le directeur général et chef de la direction, les employés et les membres sont tenus de :
- Faire preuve de diligence, d'empathie et de réactivité dans un esprit de paix, de dignité, de tolérance, de liberté, [d'égalité](#) et de solidarité envers tous.
 - Tenir compte des effets actuels et à long terme des actions coloniales sur les personnes, les pratiques éducatives et les espaces éducatifs.
 - Faire preuve de respect envers les individus, indépendamment de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur âge, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur identité ou de leur expression de genre, de leur situation matrimoniale, de leur situation familiale, de leurs caractéristiques génétiques et/ou de leur handicap.
 - Prendre des décisions d'une manière qui respecte la dignité et l'indépendance de tous les individus et favorise la sécurité culturelle.
 - Rechercher des occasions d'apprentissage/désapprentissage et de renforcement des capacités qui permettent de mieux comprendre l'impact des actions coloniales, les traumatismes intergénérationnels et le rôle que l'éducation physique et sanitaire peut jouer dans la voie de la réconciliation. (Appels à l'action 92iii et 62i de la CVR).
 - Faire preuve [d'humilité culturelle](#) en explorant leurs perspectives, leurs privilèges, leurs préjugés et leurs suppositions, ainsi que leur incidence sur leurs interactions avec les autres.
 - Veiller à ce que tous les produits, services et comportements individuels d'EPS Canada respectent les droits des enfants à une éducation de qualité et impliquent les enfants et les jeunes en tant que participants actifs dans leur apprentissage de la maternelle à la 12e année et dans l'enseignement postsecondaire.
- 2.4. Le comité des nominations et le directeur général et chef de la direction s'engagent à :
- Favoriser la participation des groupes défavorisés tant au niveau des membres que des dirigeants afin de refléter les communautés desservies.
 - Identifier et éliminer en permanence les obstacles systémiques potentiels inhérents au recrutement et à la sélection de nouveaux membres et employés.
 - Rechercheront comment ils peuvent personnellement créer des opportunités pour les groupes historiquement sous-représentés et contribuer à la transformation d'EPS Canada en un environnement plus [équitable](#), diversifié et inclusif.

- Reconnaîtront les contributions de manière équitable, en respectant les droits et les responsabilités des personnes et en garantissant un traitement équitable.
- 2.5.** Le comité exécutif, le directeur général et chef de la direction, ainsi que toute personne impliquée dans le recrutement, utiliseront des pratiques de recrutement culturellement sûres et inclusives. Cela comprend des offres d'emploi inclusives, des pratiques de recrutement culturellement sûres, la formation et la sensibilisation, la représentation au sein des comités de recrutement, la confidentialité et le respect, ainsi que l'amélioration continue.
- 2.6.** Il incombe au directeur général et chef de la direction de veiller à ce que tous les employés d'EPS Canada, y compris les employés à temps plein, à temps partiel et temporaires, les sous-traitants, les stagiaires et les stagiaires coopératifs, connaissent cette politique et s'y conforment dans leurs rôles, leurs fonctions, leurs prises de décision et leur conduite respectifs.
- 2.7.** Tous les employés sont tenus de :
- Examiner et défendre les droits des Autochtones, les droits humains, les droits des enfants et les appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation.
 - Intégrer les questions [d'équité](#), de diversité et [d'inclusion](#) dans les programmes, les ressources, les services et les événements.
 - Veiller à ce que les groupes méritant l'équité soient représentés de manière équitable dans les supports promotionnels et les publications officielles.
 - Veiller à ce que toutes les communications utilisent un langage axé sur la personne et l'identité.
 - S'attaquer aux obstacles systémiques potentiels inhérents à l'administration, aux politiques, aux communications, aux ressources, aux programmes, aux événements et à d'autres activités qui excluent involontairement certaines personnes.
 - Intégrer des programmes d'éducation et de formation dans leurs plans de travail annuels afin de sensibiliser et de favoriser le respect entre les individus, les équipes, les dirigeants et les organisations.
 - Partager la responsabilité de rechercher et d'entretenir des relations significatives et durables avec les communautés et les organisations autochtones, à l'échelle nationale et locale, sur la base de l'égalité, de la bonne foi et du respect mutuel, afin de collaborer à la création d'opportunités d'apprentissage équitables, accessibles, culturellement pertinentes et adaptées aux enfants, aux jeunes et aux familles autochtones. (Appel à l'action n° 66 de la CVR).
 - Évaluer et modifier leur façon de travailler et de prendre des décisions, en tenant compte de la manière dont les habitudes ou les pratiques, en particulier l'impact des préjugés inconscients, peuvent exclure certaines personnes des possibilités de contribuer et de participer.
 - Explorer les moyens par lesquels ils peuvent personnellement ouvrir des portes aux personnes qui ont été historiquement sous-représentées et aider EPS Canada à devenir un environnement plus égalitaire, diversifié et inclusif.
 - Prendre des décisions d'une manière qui respecte la dignité et l'indépendance de tous les individus et favorise la sécurité culturelle.
 - Reconnaître équitablement les contributions, respecter leurs droits et leurs responsabilités, et garantir un traitement et une rémunération équitables à tous les employés, y compris les employés à temps plein, à temps partiel et temporaires, les contractuels, les stagiaires et les stagiaires en alternance.

- Faire preuve d'humilité culturelle en explorant leurs perspectives, leurs privilèges, leurs préjugés et leurs suppositions, ainsi que leur incidence sur leurs interactions avec les autres.

3. DÉFINITIONS

- Diversité
- Équité
- Égalité
- Équitable
- Inclusion
- Humilité culturelle
- Sécurité culturelle
- Équité en matière de fonds

4. FORMULAIRES / RESSOURCES CONNEXES

- Aucune

Diversité	La diversité comporte de nombreuses facettes qui se recoupent, telles que la race, l'origine ethnique, le sexe, l'identité et l'expression sexuelles, le statut socio-économique, la nationalité, la citoyenneté, l'orientation sexuelle, les capacités, l'âge, la situation familiale, la religion et la langue. Elle fait également référence aux dimensions invisibles de l'identité : croyances, idéologies, visions du monde et systèmes de connaissances.	SPP 7.25
Équité	L'équité est une approche juste, équitable et fondée sur des principes visant à garantir l'égalité de traitement pour tous. Elle ne signifie pas seulement l'égalité de traitement pour tous, mais aussi la reconnaissance et l'élimination des obstacles qui font que les gens vivent les choses différemment.	SPP 7.25
Égalité	L'égalité est le fait d'être égal, notamment en termes de statut, de droits et d'opportunités. Elle signifie que toutes les personnes bénéficient des mêmes conditions et du même traitement sans discrimination, indépendamment de leur race, de leur ascendance, de leur lieu d'origine, de leur couleur, de leur origine ethnique, de leur citoyenneté, de leurs croyances (religion), de leur sexe, de leur grossesse, de leur orientation sexuelle, de leur handicap (physique ou mental), de leur âge, de leur situation matrimoniale, de leur situation familiale et d'autres diversités.	SPP 7.25
Équitable	L'équité consiste à être juste et raisonnable compte tenu des faits et des circonstances.	SPP 7.25
Inclusion	L'inclusion signifie que toutes les personnes ont le droit d'être valorisées, appréciées et respectées en tant que membres de votre classe et de votre communauté scolaire. Il est essentiel de favoriser un sentiment d'inclusion pour soutenir tous les élèves.	SPP 7.25
Humilité culturelle	Un parcours d'introspection et d'apprentissage qui dure toute la vie. Elle implique d'écouter sans juger et d'être ouvert à l'apprentissage des autres et sur les autres. Elle implique d'apprendre à connaître notre culture et nos préjugés. L'humilité culturelle est un élément fondamental de la sécurité culturelle.	SPP 7.25
Sécurité culturelle	Veiller à ce que toutes les personnes se sentent respectées et en sécurité dans leurs interactions avec Santé publique Canada. Les interactions culturelles sont exemptes de racisme et de discrimination. Dans la mesure du possible, les membres du conseil de direction et des comités de Santé publique Canada ainsi que les personnes issues de groupes marginalisés ne devraient pas être seules, mais plutôt en groupes de trois ou plus. Les personnes sont encouragées à tirer parti des atouts de leur identité, de leur culture et de leur communauté. Le parcours commence souvent par une prise de conscience culturelle, c'est-à-dire la reconnaissance des différences et des similitudes entre les cultures. L'apprentissage de l'histoire qui a marqué les peuples autochtones du Canada est un élément important du développement de la conscience culturelle.	SPP 7.25
Égalité réelle	Elle est atteinte lorsque les différences dans les caractéristiques et les circonstances des communautés minoritaires sont prises en compte afin de garantir que celles-ci bénéficient de services de même qualité que ceux de la majorité. Afin de garantir la diversité des points de vue et une participation équitable à la prise de décision, au moins 51 % des membres du conseil de direction doivent provenir de groupes sous-représentés. Le simple fait de nommer un groupe méritant l'équité ne suffit pas à satisfaire cette politique. L'objectif est de garantir que les voix de multiples groupes sous-représentés et méritant l'équité soient représentées afin que le conseil de direction bénéficie d'un éventail d'expériences vécues, de perspectives et d'identités. Dans le cadre de cette politique, les groupes méritant l'équité comprennent : les peuples autochtones, les femmes, les personnes handicapées, les membres des communautés racialisées ou des minorités visibles, les personnes 2SLGBTQIA+ confrontées à des obstacles systémiques et les identités croisées au sein de ces groupes.	SPP 7.25