Équité, diversité et intégration			
Section :	Gouvernance	Numéro d'EPP	NP 2.07
Mise en œuvre par :	Motion du conseil de direction – 22-03-13	Mise en œuvre :	Le 2 mars, 2022
Cycle de révision :	Tous les deux ans	Remplace :	NP 2.07
Prochaine révision :	février 2024	Date :	Le 7 octobre, 2019

1 POLITIQUE

1.01 Éducation physique et santé Canada (EPS Canada) valorise, adopte, et s'engage à promouvoir les principes d'équité, diversité et intégration, et s'engage en outre à s'assurer que ces principes sont respectés dans toutes les dimensions de ses activités.

2 OBJECTIFS

2.01 Cet énoncé de politique et de procédure a pour objectif de définir les principes de conduite attendus de tous les membres du conseil de direction, des dirigeants, des membres du personnel, et des bénévoles.

2.02 Cet énoncé de politique et de procédure a pour objectif de donner une orientation à EPS Canada dans le cadre de ses activités d'administration, ses politiques, communications, ressources, programmes, évènements et autres activités.

2.03 Cet énoncé de politique et de procédure a pour objectif de s'assurer qu'EPS Canada fournit aux groupes méritant l'équité un ensemble complet et équitable de possibilités de participation et de leadership.

3 PORTÉE

3.01 Cette politique s'applique au **conseil de direction, aux dirigeants, à la directrice générale et chef de la direction, au personnel, et aux bénévoles.**

4 RESPONSABILITÉ

4.01 Il incombe à **chaque personne** d'adopter des démarches équitables dans ses activités quotidiennes, de promouvoir la valeur de la diversité, de faire progresser les efforts d'intégration, et de se souscrire aux principes et aux termes de la présente politique.

4.02 Il incombe à la **directrice générale et chef de la direction** de s'assurer que tous les employés prennent conscience de cette politique.

4.03 Il incombe au **président** de s'assurer que tous les administrateurs et la directrice générale et chef de la direction prennent conscience de cette politique.

4.04 Il incombe au **personnel** et au **conseil de direction** de revoir tous les deux ans les énoncés de politiques et procédures en matière d'équité, diversité et intégration, aux fins de cerner les lacunes, possibilités, risques, et stratégies d'atténuation pouvant être applicables.

5 DÉFINITIONS

5.01 **Diversité** : la présence d'une grande variété de qualités et de caractéristiques humaines au sein d'une personne, un groupe, ou une organisation. La diversité englobe les facettes telles que

l'âge, le sexe, la race, l'ethnicité, les capacités physiques et intellectuelles, la religion, l'orientation sexuelle, et le niveau d'instruction et d'expertise. Ce concept englobe également les dimensions invisibles qui constituent l'identité, notamment les croyances, les idéologies, la vision du monde, et les systèmes de connaissances.

5.02 **Équité** : impartialité, justice, équilibre. Un processus distinct qui reconnaît les différences au sein des groupes de personnes, et qui met à profit ces connaissances aux fins de réaliser l'égalité substantive dans toutes les facettes de la vie de chaque personne.

5.03 **Égalité** : l'état d'être égal, notamment au niveau du statut, des droits, et des possibilités. L'égalité signifie que toutes les personnes bénéficient des mêmes conditions et du même traitement, sans discrimination, que ce soit sur la base de la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur de la peau, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance (religion), le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, le handicap (déficience physique ou mentale), l'âge, la situation matrimoniale, la situation familiale, et d'autres diversités.

5.04 **Équitable** : adopter un comportement juste et raisonnable, en réfléchissant en permanence aux faits et aux circonstances.

5.05 **Intégration**: apprécier et utiliser les différences qui nous distinguent les uns des autres – points forts, talents, faiblesses, et points faibles – d'une manière qui fait preuve de respect à l'égard d'une personne et qui, définitivement, contribue à la création d'une organisation dynamique et multidimensionnelle. Il s'agit de bien plus que le simple fait de garantir l'accès : il s'agit de s'assurer que toutes les personnes éprouvent un sentiment d'appartenance.

5.06 **Égalité substantive** : cet état se réalise lorsqu'on prend en compte, le cas échéant, les différences de caractéristiques et de circonstances des communautés minoritaires, et fournit des services intégrant des contenus distincts, ou utilise une prestation différente en vue de s'assurer que la communauté minoritaire reçoit des services de la même qualité que ceux mis à la disposition de la majorité. Cette approche est la norme dans le contexte juridique au Canada.

6 RÉFÉRENCES

Commission ontarienne des droits de la personne
Politique d'accessibilité d'EPS Canada
Code de conduite et d'éthique d'EPS Canada
Politique relative à la discipline et aux appels d'EPS Canada
Politique EPS Canada en matière de langues officielles

7 PROCÉDURES

Général

7.01 EPS Canada s'engage à améliorer la qualité, et augmenter les niveaux de participation à ses programmes et son leadership en :

(a) Favorisant l'intégration, l'équité, et l'accès pour les groupes méritants.
(b) Promouvant la valeur de la diversité.
(c) S'assurant que les personnes appartenant aux groupes méritants disposent d'une possibilité juste et équitable de participer aux programmes, évènements, formations, et autres activités d'EPS Canada.
(d) Exerçant son influence sur les agences externes dans le but d'encourager l'équité.
(e) Traitant toute instance de comportement discriminatoire aux termes de son Code de conduite et d'éthique et sa Politique relative aux appels.

Programmes

7.02 EPS Canada s'engage à créer et à faciliter des programmes portant sur les questions d'équité, diversité et intégration. Par exemple :

(a) S'assurer que la réalisation de possibilités justes et équitables est une considération principale dans le développement, l'actualisation, ou la prestation des programmes et politiques d'EPS Canada.

(b) Créer et soutenir des programmes, ressources et services qui portent sur l'équité, la diversité et l'intégration.

(c) Surveiller et évaluer la réussite de ses programmes, ressources, et services en lien avec l'équité, la diversité et l'intégration.

(d) Lors de planifier des sessions éducatives, prendre en compte la diversité et l'équilibre dans le choix du groupe de conférenciers.

Personnel, conseil de direction, comités

7.03 EPS Canada s'engage à :

(a) Réfléchir à la diversité dans la nomination de tous ses comités, groupes de travail, et autres organes décisionnels ou consultatifs, et lors de chercher les nominations et combler les postes au sein du conseil de direction.

(b) Encourager toutes les personnes à agir en tant que modèles de rôle pour les enfants et les jeunes, en soutenant le principe que toutes les personnes doivent être considérées comme des leaders au sein de la collectivité.

(c) Élaborer, actualiser, et fournir tous les politiques, programmes, et services en s'assurant que les préoccupations et les besoins des groupes méritant l'équité sont définis, promus, et soutenus.

(d) Traiter toute instance de comportement discriminatoire aux termes de la Politique EPS Canada relative au harcèlement et à la violence.

Communications

7.04 EPS Canada s'engage à :

(a) S'assurer que les groupes méritant l'équité sont représentés sur les supports publicitaires et dans les publications officielles.

(b) Élaborer des plans de communication visant à procurer une visibilité dans les médias aux groupes méritant l'équité.

(c) Utiliser des images et illustrations positives, actives et adaptées en fonction du sexe sur les publications, graphismes, vidéos, affiches, et sites Web.

(d) S'assurer qu'un langage non-discriminatoire s'emploie dans toutes les communications, et aux termes de la Politique EPS Canada en matière des langues officielles.

(e) Représenter l'activité physique et les modes de vie sains sans sélectivité, en promouvant la participation positive de toutes les personnes.

Gestion de ressources humaines

7.05 EPS Canada s'engage à :

(a) Adopter, dans la mesure du possible, des pratiques de travail positives telles que les quarts de travail flexibles et le télétravail.

(b) Fournir un milieu de travail physiquement accessible.

(c) Garantir un environnement non-fumeur.

(d) Utiliser des techniques d'entretien non-discriminatoires afin de promouvoir des possibilités d'emploi équitables.

(e) Utiliser une échelle de salaires conférant à ses employés un salaire égal pour un travail d'une valeur égale.

(f) Le cas échéant, faciliter l'accès aux services de conseil d'aide aux employés.

Engagement permanent pour l'intégration, la diversité et l'équité

7.06 EPS Canada s'engage à incorporer les aspects d'équité, diversité et intégration dans ses stratégies, plans, actions, opérations, et approvisionnements; incluant les programmes, ressources, services, et évènements, ainsi que les activités de gestion commerciale, commandites, marketing, médias, et communications.

7.07 EPS Canada s'engage à offrir en permanence des possibilités de perfectionnement professionnel et de formation en équité, diversité et intégration à son personnel, son conseil, et ses dirigeants.

Évaluation

7.08 EPS Canada s'engage à surveiller et évaluer les progrès réalisés en matière d'équité, diversité et intégration.

8 PIÈCES JOINTES

Aucune