

Association des sports des sourds du Canada Politique 30-04 –Équité des genres

Révisé par le comité de gouvernance
et approuvé par le CA de l'ASSC le 27 février 2021

Définitions

1. Dans le cadre de la présente politique, les termes ci-après sont définis comme suit :
 - a) « *genre* » – rôles, comportements, activités et attributs qu'une société confère à la masculinité ou à la féminité;
 - b) « *équité des genres* » – attribution équitable des ressources, des programmes et du pouvoir décisionnel à toutes les personnes, sans discrimination fondée sur l'identité de genre. L'équité des genres consiste en outre à corriger tout déséquilibre dans les avantages offerts aux personnes ayant différentes identités de genre. Pour les besoins de la présente politique, les enjeux liés à l'équité des genres concernent les expériences de toutes les personnes s'identifiant comme des filles et des femmes;
 - c) « *personnes* » – personnes employées par l'organisation ou participant aux activités de l'organisation, y compris, et sans exclure d'autres possibilités, les athlètes, les entraîneurs et les entraîneuses, les bénévoles, les gestionnaires, les membres de comités permanents, de même que les membres du conseil d'administration et les dirigeants et dirigeantes de l'ASSC.

Exigences qui s'appliquent à l'équité des genres

2. L'équité des genres requiert :
 - a) que toutes les personnes aient accès à l'ensemble des occasions leur permettant d'obtenir les avantages sociaux, psychologiques et physiques qui sont associés à la participation et à un rôle de direction dans le sport et l'activité physique;
 - b) que toutes les personnes aient accès à une gamme complète d'activités, de programmes et de décisions de direction qui répondent à leurs besoins, à leurs intérêts et à leurs expériences;
 - c) que les pratiques et politiques de l'organisation fassent l'objet d'un examen dans le but de s'assurer qu'elles ne contiennent pas d'éléments qui pourraient nuire à la participation ou au leadership selon le genre.
3. L'équité des genres ne requiert pas :
 - a) que les mêmes programmes, activités éducatives, formations, ressources et installations soient mis à la disposition de toutes les personnes. Certaines activités peuvent être les mêmes que celles qui sont offertes aux personnes d'un genre donné, d'autres peuvent être modifiées, et d'autres encore peuvent être complètement différentes afin de répondre aux exigences qui s'appliquent à l'équité des genres.

Avantages de l'équité des genres¹

4. L'organisation reconnaît que l'équité des genres peut procurer les avantages suivants :
 - a) accroître le nombre de filles et de femmes qui participent à des activités sportives et physiques;
 - b) l'organisation peut accroître sa portée, sa stabilité et son efficacité en représentant l'ensemble de la population et en tirant parti des ressources apportées par chaque membre;
 - c) les filles et les femmes qualifiées font croître le bassin d'administratrices, d'entraîneuses, de membres du conseil d'administration auquel l'organisation a accès;
 - d) l'inclusion de toutes les personnes dans le sport attire l'intérêt public et les investisseurs privés, permettant ainsi à l'organisation d'attirer plus de membres;
 - e) en agissant comme chef de file de la promotion des filles et des femmes, l'organisation rehausse son prestige et sa réputation et reçoit davantage de soutien;
 - f) en travaillant ensemble, tous les genres peuvent apprendre à établir des partenariats équitables, partager davantage de connaissances et améliorer la sécurité de tous les intervenants et intervenantes du sport;

¹ Voir <https://womenandsport.ca/fr/equite-des-genres/quest-ce-que-lequite-entre-les-genres/>

- g) offrir des occasions de participation aux parents et aux enfants des filles et des femmes contribue à renforcer les relations familiales ainsi que le sport ou l'activité en soi;
- h) en pratiquant un sport ou une activité physique, les personnes ont l'occasion de comprendre et de respecter leur corps, ce qui contribue à l'adoption d'un mode de vie sain et à la réduction des problèmes de santé;
- i) en assumant sa responsabilité juridique de traiter tous les intervenants et intervenantes de façon équitable et en s'engageant à réaliser l'équité des genres, l'organisation est en mesure de mieux gérer les risques.

But

5. La présente politique vise à assurer que les activités (A), les programmes (B) et la gestion des ressources humaines (C) soient conformes aux principes de l'équité des genres.

Activités (A)

6. Considérant son engagement relatif à l'équité des genres dans ses activités, l'ASSC :
 - a) veillera à ce que le matériel promotionnel et les publications officielles représentent les filles et les femmes de façon équitable et à ce que toutes les communications soient rédigées dans un langage inclusif;
 - b) veillera à ce qu'aucun obstacle lié au genre n'empêche les personnes de participer aux programmes, aux formations et aux autres activités de l'ASSC;
 - c) encouragera l'équilibre des genres au sein du conseil d'administration et de tous les comités en s'assurant qu'un genre n'occupe pas plus de 60 % des postes élus du conseil d'administration et pas plus des deux tiers des postes nommés des comités permanents et des comités adhoc;
 - d) gèrera toute situation de comportement discriminatoire fondé sur le genre conformément aux politiques en matière de plaintes et de règlement des différends de l'ASSC.

Programmes (B)

7. Considérant son engagement relatif à l'équité des personnes au sein de ses programmes, l'ASSC :
 - a) s'engagera à faire preuve d'équité dans l'affectation des ressources, financières et autres, et dans la prestation des services aux filles et aux femmes;
 - b) veillera à ce que l'égalité des chances soit une considération clé lors de l'élaboration, la mise à jour et la prestation des programmes et des politiques;
 - c) offrira des possibilités de développement du leadership aux filles et aux femmes;
 - d) recueillera des données liées au genre afin d'effectuer un suivi et une évaluation de la participation des filles et des femmes;
 - e) veillera à ce que les personnes ne subissent aucun préjudice ou ne se voient pas refuser l'accès à des programmes en raison de leur genre.

Gestion des ressources humaines (C)

8. Considérant son engagement relatif à l'établissement de pratiques de gestion des ressources humaines équitables, l'ASSC :
 - a) s'efforcera d'atteindre l'équilibre entre les genres parmi son personnel, ses administrateurs et administratrices, ses entraîneurs et entraîneuses, et ses bénévoles;
 - b) adoptera, chaque fois que cela s'avère possible, des modalités de travail flexibles, p. ex., horaires variables, partage de poste et télétravail;
 - c) utilisera des techniques d'entrevues exemptes de discrimination fondée sur le genre;
 - d) établira une échelle salariale reposant sur le principe « à travail égal, salaire égal » pour ses employés et employées.

Maintien de l'engagement vis-à-vis l'équité des genres

9. L'ASSC s'engage à tenir compte des enjeux liés à l'équité des genres dans ses stratégies, plans, mesures et activités, et évaluera les progrès accomplis dans ce sens à intervalles réguliers.
10. Si une personne estime que l'organisation ne remplit pas les engagements vis-à-vis l'équité des genres qui sont décrits dans la présente politique, elle peut formuler une plainte en vertu des politiques en matière de plaintes et de règlement des différends de l'ASSC.

Politique

11. La présente politique est fondée sur le modèle élaboré à l'intention du secteur canadien du sport en décembre 2019 par l'Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique (Femmes et sport au Canada). On encourage l'ASSC à communiquer avec Femmes et sport au Canada à tous les trois ans aux fins de mise à jour de la politique.
12. Le *Guide de mise en œuvre de la Politique d'équité des genres de Femmes et sport au Canada ('Guide')* propose des lignes directrices pour la mise en œuvre des exigences énoncées dans la présente politique. Les membres du comité permanent des ressources humaines sont nommés par le conseil d'administration de l'ASSC qui veillera à ce que le directeur général de l'ASSC applique le Guide et apportera des recommandations.