



## Politique d'équité, de diversité et d'inclusion

Version	23 janvier 2023
Date d'adoption	7 février 2023
Date du prochain examen	7 février 2026

### **BUT**

1. Curling Canada s'engage à encourager l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) dans ses activités et a adopté la présente politique afin d'offrir aux groupes sous-représentés des occasions justes et équitables de participer à ses activités sans aucune entrave.
2. La présente politique :
  - a. promeut les avantages, les principes et les possibilités de l'ÉDI au sein de Curling Canada et avec tous ses partenaires et intervenants;
  - b. Encourage les participants organisationnels de tous les groupes démographiques, particulièrement ceux des groupes sous-représentés, et de tous les genres, à s'impliquer dans le sport du curling en tant qu'athlètes, entraîneurs, officiels, bénévoles, employés, supporters et spectateurs;
  - c. crée des environnements, des programmes, des politiques et des processus qui accueillent tout le monde dans le sport du curling et vise à augmenter la diversité des participants organisationnels et des organisations impliquées dans le curling; et
  - d. veille à ce que Curling Canada serve d'exemple à la communauté sportive canadienne et internationale en investissant dans des programmes qui visent à promouvoir, à célébrer et à reconnaître la diversité dans la société en général.

### **APPLICATION**

3. La présente politique s'applique à toutes les entités et personnes suivantes :
  - a. Curling Canada, ses associations membres et tous les participants organisationnels;
  - b. Les employés et toute personne sous contrat avec Curling Canada et toute personne présente dans ses bureaux ou autres lieux de travail à des fins professionnelles ou de formation. Cela comprend toutes les personnes qui travaillent avec les équipes ou les athlètes, y compris les entraîneurs, le personnel médical et paramédical et les autres personnes apportant leur soutien.
4. La présente politique s'applique en tout temps, peu importe où une activité a lieu, ce

qui inclut les bureaux de Curling Canada ainsi que les endroits externes au Canada et à l'étranger où une activité de Curling Canada a lieu.

5. La présente politique s'applique également à la conduite en dehors des activités de Curling Canada lorsque cette conduite affecte négativement les relations au sein de Curling Canada et son environnement de travail et sportif, ou nuit à l'intégrité, à l'image ou à la réputation de Curling Canada.

### **PRINCIPES D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION**

6. Curling Canada reconnaît que la discrimination, les préjugés ou le harcèlement fondés sur des attributs personnels, y compris, mais sans s'y limiter, la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou le handicap, sont contraires aux principes des droits de la personne et ne seront pas tolérés. Curling Canada s'engage donc pleinement à mettre en œuvre des règles, des politiques et des pratiques inclusives qui garantissent que toutes les personnes peuvent participer à notre sport dans un environnement sécuritaire, ouvert et accueillant.
7. L'équité est démontrée en traitant les gens de façon juste et est promue et réalisée en éliminant les obstacles et en créant des environnements accessibles et respectueux, y compris tout accommodement raisonnable requis pour permettre l'égalité des chances, l'égalité d'accès et l'égalité des avantages afin que tous les participants organisationnels puissent réaliser leur potentiel personnel dans le sport du curling.
8. Valoriser la diversité signifie respecter et reconnaître les différences au sein de l'organisation, des participants et des groupes, et honorer et faire respecter les droits de la personne. Cela signifie également valoriser les différents points de vue et être ouvert aux idées nouvelles et différentes.
9. L'inclusion garantit que chacun se sente le bienvenu, à l'aise et à sa place.

### **ENGAGEMENTS DE CURLING CANADA**

10. Afin de réaliser l'ÉDI au sein de la communauté canadienne du curling, Curling Canada s'engage à :
  - a. sensibiliser les participants organisationnels, par le biais de la présente politique et des ressources disponibles sur son site Web, à l'importance de l'ÉDI et à la manière dont l'ÉDI peut être atteinte par le biais de pratiques, de politiques, de procédures et en fixant des normes de comportement;
  - b. fournir des formulaires d'inscription et d'autres documents qui permettent au participant organisationnel d'indiquer son identité et son expression de genre plutôt que son sexe ou son genre, et veiller à ce que les formulaires d'inscription et les processus comprennent un langage inclusif en ce qui concerne l'auto-identification;
  - c. permettre aux participants organisationnels de décider de ne pas indiquer

leur identité de genre sans aucune conséquence pour le participant organisationnel;

- d. permettre aux participants organisationnels d'indiquer leurs pronoms et/ou leur(s) nom(s) préféré(s) et de s'adresser aux participants organisationnels par leur pronom préféré et/ou leur nom préféré;
- e. promouvoir un langage et des images inclusifs sur son site Web et dans d'autres documents ou matériels;
- f. consulter les groupes sous-représentés pour la mise en œuvre, le suivi et la mise à jour de la présente politique;
- g. permettre aux participants organisationnels d'utiliser les installations correspondant à leur identité sexuelle (c.-à-d. les toilettes, les vestiaires) lorsque Curling Canada a le contrôle de cela;
- h. respecter l'identité et l'expression sexuelles de tous les participants organisationnels lorsque Curling Canada fournit des uniformes et établit des codes vestimentaires; et
- i. déterminer les lignes directrices d'admissibilité pour les participants organisationnels de toutes les identités sexuelles.

11. Curling Canada s'engage en outre à ce qui suit en matière d'ÉDI :

- a. soutenir l'ÉDI pour tous les groupes sous-représentés;
- b. prendre continuellement en compte les questions liées à l'ÉDI dans ses stratégies, plans, actions et opérations, y compris les programmes techniques, la gestion des affaires, la commandite, le marketing, les médias et la communication;
- c. mettre sur pied un groupe de travail chargé d'améliorer et de traiter les domaines de l'ÉDI qui peuvent être améliorés dans le sport du curling au Canada;
- d. effectuer un audit interne des programmes de Curling Canada du point de vue de l'ÉDI;
- e. procéder à un examen annuel des guides de compétition de Curling Canada et d'autres documents connexes pour s'assurer que les règles en place pour chaque saison de curling soutiendront une culture d'inclusion. Cet examen annuel comprendra une consultation avec les intervenants de Curling Canada;
- f. programmer un examen régulier des politiques d'inscription de Curling Canada pour s'assurer qu'elles sont inclusives;
- g. élaborer et maintenir du matériel éducatif lié à l'ÉDI sur le site Web de Curling Canada et réviser et mettre à jour régulièrement ces ressources;
- h. consulter les représentants des groupes sous-représentés lors de l'élaboration de programmes et de politiques qui affecteront directement leur participation au sport du curling au Canada;
- i. répondre aux préoccupations liées à l'ÉDI dans tous les documents éducatifs et promotionnels; et
- j. partager des apprentissages et des pratiques exemplaires en matière d'ÉDI avec les membres provinciaux et territoriaux afin de renforcer les initiatives d'ÉDI dans le sport du curling partout au pays.

## **ÉDUCATION ET COMMUNICATION**

12. Curling Canada veillera à ce que la présente politique soit bien diffusée, y compris sur son site Web. L'information devrait être incluse dans tous les documents de formation pertinents afin d'en assurer l'utilisation.
  
13. Curling Canada veillera à ce que la présente politique soit communiquée aux personnes qui seront chargées de la mettre en œuvre et de la faire respecter.

## **PROGRAMMES**

14. Curling Canada s'engage à créer et à soutenir des programmes qui abordent les questions d'ÉDI dans le sport. À ce titre, Curling Canada :
  - a. s'assurera que des possibilités équitables sont prises en compte lors de l'élaboration, de la mise à jour ou de la mise en œuvre des programmes et des politiques de Curling Canada;
  - b. s'assurera que les participants organisationnels provenant de groupes sous-représentés n'ont pas d'obstacles à la participation à ses programmes, à sa formation et à ses occasions d'entraînement;
  - c. créera et soutiendra de nouveaux programmes qui traitent spécifiquement d'ÉDI;
  - d. financera les programmes et les services de manière égale;
  - e. créera des possibilités spéciales pour faire progresser les femmes dans le domaine de l'entraînement; et
  - f. prendra en compte un équilibre entre les présentateurs de toutes les identités de genre lors de la planification et de l'organisation des séances de formation.

## **GOUVERNANCE**

15. Curling Canada :
  - a. s'efforcera de parvenir à un équilibre entre les hommes et les femmes lors de la nomination au sein de tous les comités, groupes de travail et autres organes de décision ou d'influence, et lors de la recherche de candidatures et des nominations au conseil des gouverneurs;
  - b. fera de l'égalité entre les hommes et les femmes une valeur déclarée, acceptée et promue au sein des comités de mises en candidature et de sélection;
  - c. veillera à ce que tous les membres du personnel aient les mêmes chances de bénéficier d'un perfectionnement professionnel leur permettant d'accéder à des postes de décision de haut niveau; et
  - d. élaborera, actualisera et mettra en œuvre toutes les politiques, tous les programmes et tous les services en veillant à ce que les préoccupations et les besoins des groupes sous-représentés soient identifiés, encouragés et soutenus.

## **COMMUNICATIONS ET MÉDIAS**

16. Curling Canada :
  - a. s'efforcera de veiller à ce que les groupes sous-représentés soient représentés de manière équitable dans les documents promotionnels et les

- publications officielles, et à ce qu'un langage neutre du point de vue du genre soit utilisé dans toutes les communications;
- b. produira tous les documents écrits et visuels en tenant compte des spécificités de chaque genre;
  - c. élaborera un plan de communication qui s'efforce de donner une visibilité médiatique aux groupes sous-représentés; et
  - d. utilisera un langage approprié ou neutre du point de vue du genre et des éléments visuels positifs et actifs dans toutes les publications, les graphiques, les vidéos, les affiches et sur son site Web.

### **RESSOURCES HUMAINES**

17. Dans le cadre de son engagement à utiliser des pratiques équitables de gestion des ressources humaines, Curling Canada s'engage à :
- a. dans la mesure du possible, adopter des pratiques de travail telles que les horaires flexibles, le partage du travail et les bureaux à domicile;
  - b. fournir un environnement de travail physiquement accessible;
  - c. garantir un environnement non-fumeur;
  - d. utiliser des techniques d'entrevue non discriminatoires;
  - e. offrir à tous les membres du personnel la possibilité d'accéder à des postes de décision de haut niveau et de recevoir une rémunération équitable;
  - f. déclarer publiquement que Curling Canada est un employeur qui souscrit au principe de l'égalité des chances et respecter et mettre en œuvre le principe de l'équité salariale en ce qui concerne les employés salariés et contractuels;
  - g. le cas échéant, donner accès à des services-conseils d'assistance aux employés.

### **RÉSOUTRE LES PROBLÈMES LIÉS À L'ÉDI**

18. Si un participant organisationnel considère qu'il a été victime ou qu'une autre personne a été victime de discrimination, d'intimidation, de harcèlement, d'abus ou de harcèlement sexuel, il peut prendre les mesures appropriées dans le cadre de la *Politique sur la discipline et les plaintes* de Curling Canada.
19. Tout participant organisationnel qui exerce un recours en vertu de la *Politique sur la discipline et les plaintes* de Curling Canada ne fera pas l'objet de rétribution ou de représailles pour avoir déposé une plainte de bonne foi.
20. Toute violation de la présente politique qui peut être considérée comme un « comportement prohibé » ou de la « maltraitance » (tel que défini dans le CCUMS et/ou le *Code de conduite et de déontologie*) lorsque le répondant est un participant organisationnel/inscrit qui a été désigné par l'organisation comme un participant au CCUMS sera traitée conformément aux politiques et procédures du Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport (« BCIS »), sous réserve des droits de l'organisation énoncés dans le *Code de conduite et de déontologie* et de toutes les politiques en milieu de travail applicables.

### **DÉFINITIONS**

21. Dans la présente politique, le terme suivant signifie ce qui suit :

- a. « **activité** » – toutes les affaires et activités de Curling Canada;
- b. « **conseil** » – le conseil des gouverneurs de Curling Canada;
- c. « **diversité** » – la présence et l'intégration, au sein d'un groupe ou d'une organisation, de divers participants organisationnels présentant des caractéristiques personnelles distinctes, en particulier des groupes sous-représentés;
- d. « **équité** » – la justice accordée aux participants organisationnels présentant des caractéristiques personnelles diverses, indépendamment de ces caractéristiques;
- e. « **bonne foi** » – la présomption générale que toutes les parties traiteront honnêtement les unes avec les autres;
- f. « **inclusion** » – l'acceptation des participants organisationnels présentant des caractéristiques personnelles diverses au sein d'un groupe ou d'une organisation, indépendamment de ces caractéristiques;
- g. « **participant organisationnel** » – désigne les membres individuels et/ou les inscrits de toutes les catégories définies dans les règlements administratifs de l'organisation qui sont soumis aux politiques de l'organisation, ainsi que toutes les personnes employées par l'organisation, sous contrat avec elle ou engagées dans ses activités, incluant, sans toutefois s'y limiter, les employés, les sous-traitants, les athlètes, les entraîneurs, les instructeurs, les officiels, le personnel d'encadrement des athlètes, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les parents ou tuteurs, les spectateurs, les membres de comités, le conseil d'administration et les dirigeants.
- h. « **groupe sous-représenté** » – Décrit un sous-ensemble d'une population dont le pourcentage au sein d'un sous-groupe significatif est inférieur à celui du sous-groupe au sein de la population générale. Dans le domaine du sport, la recherche montre que les groupes sous-représentés comprennent les femmes et les filles, les personnes ayant un handicap, la communauté LGBTQI2S, les jeunes marginalisés, les Noirs, les Autochtones et les personnes de couleur (PANDC), les personnes défavorisées sur le plan socio-économique, les nouveaux arrivants au Canada, les régions rurales, éloignées et isolées, ainsi que les adultes plus âgés.