

## POLITIQUE DE LUGE CANADA

# Politique en matière d'équité, diversité et inclusion

---

<b>Service</b>	Ressources humaines	<b>Section</b>	Code de conduite
<b>Prise d'effet</b>	20 mars 2025		
<b>Version</b>	1	<b>Remplace</b>	Politique d'équité et d'accès au sport

**Approuvée**

### A. **BUT**

---

La présente Politique en matière d'équité, diversité et inclusion (la « **Politique** ») vise à actualiser l'approche de l'Association aux fins d'atteindre et de maintenir l'équité, la diversité et l'inclusion au sein du conseil d'administration de l'Association (le « **Conseil** »), de son personnel de bureau et bénévole, de ses contractants, et dans l'organisation au sens large. La présente Politique doit être interprétée conjointement avec le principe du maintien des facteurs fondés sur le mérite au niveau des activités de l'organisation et ne doit pas avoir la primauté sur ledit principe.

L'Association croit fermement en la nécessité de traiter toutes les personnes avec respect et dignité, et à ce titre elle s'engage à s'assurer que sa mission et ses activités sont inclusives et accessibles à tous. En vertu de la présente Politique, chaque personne a droit à un traitement équitable peu importe la race, les origines ethniques, l'ascendance, le pays d'origine, le statut de citoyenneté ou en matière d'immigration, l'âge, les capacités ou incapacités, le genre, l'orientation sexuelle, le sexe, l'identité de genre, la classe sociale, le statut socio-économique, la langue officielle du Canada que l'on parle, la religion, la scolarité, l'état familial ou les valeurs. L'Association valorise la diversité, promeut l'inclusion et s'oppose à la discrimination sous toutes ses formes.

## **B. APPLICATION**

---

La présente Politique s'applique au conseil, aux membres du personnel, aux bénévoles et aux contractants de l'Association, de même qu'aux activités de l'organisation en général.

## **C. OBJECTIFS ET POLITIQUE**

---

### **1. Objectifs**

Les objectifs de la présente Politique sont de reconnaître la valeur de la diversité des membres du conseil, du personnel, des bénévoles et des contractants de l'Association et de promouvoir des possibilités équitables et inclusives auprès d'une communauté diversifiée.

### **2. Politique**

#### **Général**

- L'Association doit s'efforcer de faire en sorte que tous les membres du personnel, bénévoles, contractants et membres du conseil reflètent fidèlement la diversité du Canada tout en fournissant à ces personnes une formation et une sensibilisation appropriées en matière d'antiracisme et d'équité.
- Toutes les activités et tous les services de l'Association doivent œuvrer en vue de faire preuve de sensibilité à l'égard de la diversité culturelle et ethno-raciale et d'être réactifs et en phase avec cette même diversité.
- Les stratégies de communications doivent viser à présenter la diversité d'une manière favorable, équilibrée et culturellement adaptée.
- L'Association ne tolère pas les comportements discriminatoires ou racistes et, dans toute la mesure du possible, elle doit s'efforcer d'éliminer les obstacles systémiques à la pleine participation, d'assurer l'égalité des possibilités et de promouvoir l'évolution positive des mentalités.

#### **Conseil d'administration**

Le conseil assume les responsabilités suivantes :

- Créer un environnement bienveillant, accessible, accueillant, sûr et exempt de stigmatisation, de harcèlement et de discrimination pour toutes les parties prenantes;
- Surveiller les activités et les services et veiller à ce qu'ils soient équitables, inclusifs, empreints de respect et culturellement adaptés, tout en analysant en permanence les approches actuelles et en réagissant aux besoins changeants de la diversité des communautés;
- Cultiver un esprit de communauté au sein de l'Association (c-à-d : membres, partisans et bénévoles) qui incarne la diversité de la communauté au sens large;
- Examiner régulièrement la vision, la mission et les valeurs essentielles de l'Association afin de maintenir une concordance entre ces dernières et la présente Politique;
- Solliciter les perspectives d'une diversité de personnes et de groupes au sein de l'Association et dans la communauté au sens large;
- Recommander et organiser des activités de formation et de sensibilisation appropriées destinées aux membres du personnel, aux bénévoles, aux officiels et aux membres du conseil; et
- Élaborer des projets et des activités axés sur la diversité et les intégrer dans les plans de programmes existants en vue de contribuer à une transformation durable.

## **Gouvernance**

- Le conseil doit s'efforcer de s'assurer que sa composition reflète fidèlement la diversité de la communauté qu'il dessert, et doit conduire ses activités de recrutement avec ce principe en tête.
- Le conseil doit exercer un rôle de leadership dans la concrétisation des principes inscrits dans la présente Politique et doit se tenir au courant des enjeux émergents en termes d'antiracisme et d'équité.
- Le conseil doit rendre des comptes devant les parties prenantes en ce qui a trait à sa mission de défendre l'intention, l'esprit et les objectifs de la présente Politique, au moyen de rapports annuels et d'autres instances appropriées.

## **Membres du personnel, bénévoles, officiels et contractants**

- L'Association doit promouvoir la justice, la transparence et l'équité dans l'emploi à tous les niveaux de l'organisation et doit fournir des opportunités cohérentes en termes de rétention, d'avancement et de mentorat.
- L'Association doit œuvrer pour assurer que les membres du personnel, bénévoles, officiels et contractants n'ignorent pas la diversité raciale, ethnique, culturelle, linguistique et des genres au Canada.
- Les possibilités d'emplois rémunérés et bénévoles doivent être annoncées en interne, au sein de l'Association, dans le but de promouvoir la diversité à tous les niveaux de l'organisation.
- Les annonces de possibilités d'emplois rémunérés ou bénévoles doivent également être publiées dans les sites de recrutement diversifiés.
- Les décisions d'embauche doivent être prises par des personnes ou des groupes qui comprennent les principes d'antiracisme, de diversité et d'équité, pour faire en sorte que toutes les personnes qualifiées bénéficient d'un accès égal aux emplois.
- Les membres du personnel peuvent bénéficier de formations en antiracisme, diversité et équité.
- Les bénévoles et officiels peuvent être encouragés à suivre des formations en antiracisme, diversité et équité.
- L'Association doit ratisser large dans ses efforts de recrutement de bénévoles en s'adressant à une diversité de communautés raciales, culturelles et linguistiques.
- Les efforts mis par tous les membres du personnel, bénévoles et officiels en vue de promouvoir l'antiracisme et l'équité doivent être reconnus, soulignés et valorisés.

## **Opérations et services**

- La présente Politique s'inscrit dans les opérations et services de l'Association.
- Les opérations et services doivent être développés et entrepris sans discrimination ni partialité, en déployant nos meilleurs efforts afin de satisfaire

aux besoins particuliers de la diversité des groupes au sein de notre communauté.

- L'Association doit partager ses connaissances, compétences et ressources avec les autres organisations dans le cadre d'un processus permanent d'apprentissage visant à faire progresser la diversité et à améliorer les initiatives axées sur l'équité.

## **Communication**

- L'Association doit développer des communications internes et externes qui sont inclusives et qui reflètent fidèlement les principes de diversité.
- L'Association doit faire des efforts réguliers pour tisser des liens avec les communautés diversifiées en s'appuyant sur des supports de communications culturellement adaptés et accessibles.
- Dans toute la mesure possible, il faut déployer des efforts afin d'assurer que tout environnement physique de l'Association est accueillant et accessible aux personnes de communautés diversifiées.

## **D. Incidence sur les compétitions**

---

Dans l'intérêt d'appliquer la présente Politique aux règlements concernant les compétitions de Luge Canada, Luge Canada énonce les exigences suivantes spécifiquement en ce qui a trait à l'identité de genre.

### **Collecte des données**

- Tous les renseignements et données personnels se rapportant à une personne et obtenus en lien avec une compétition doivent être considérés et traités comme confidentiels conformément aux lois sur la collecte des données et sur la protection de la vie privée. Ces informations ne doivent pas être utilisées à quelque autre fin que ce soit.
- Les renseignements personnels obtenus des participants et partagés à leur sujet doivent se rapporter à leur participation à la compétition.

### **Compétitions au Canada et à l'étranger**

- Les personnes qui participent aux compétitions de Luge Canada au Canada doivent compétitionner dans la catégorie de genre dans laquelle elles sont

admissibles à représenter le Canada en compétition internationale, conformément aux statuts et règlements de la FIL et aux règlements FIL de luge internationale.

## **E. CONFORMITÉ À LA LOI**

---

Dans la mesure où l'une quelconque des dispositions de la présente Politique contredit les documents constitutifs de l'Association ou les lois applicables, ladite disposition des documents constitutifs ou de la loi applicable, selon le cas, prévaudra. La présente Politique n'entraîne pas la responsabilité civile de la part de l'Association ou de ses administrateurs ou dirigeants à l'égard des membres, clients, fournisseurs, compétiteurs, employés ou parties prenantes ou de quiconque, ou toute autre responsabilité que ce soit de leur part.

## **F. EXAMEN ET RÉVISION**

---

La présente Politique doit être examinée chaque année par le conseil dans le but de déterminer si des révisions sont nécessaires ou, si aucune révision ne s'avère nécessaire, la Politique doit être affirmée de nouveau par le conseil.

## **G. ADOPTION**

---

L'Association a adopté la présente Politique au moyen d'une résolution de son conseil lors de la réunion de celui-ci en date du 20 mars 2025.