



Politique: 1.9.5 Politique sur l'équité

Sous-section: Politiques générales

Date du dernier renouvellement : septembre 1997, juillet 2001, février 2005, mai 2012, juillet 2019

Date de la dernière approbation : juin 2025

Le Comité paralympique canadien (CPC) aspire à bâtir un système sportif, et un mouvement paralympique plus grand, dans lequel chaque personne peut participer, contribuer et exercer un rôle de leadership dans la dignité, l'autonomie et l'inclusion pleine et entière.

Guidé par les expériences vécues des athlètes paralympiques et par la diversité des communautés que nous servons, le CPC s'engage à éliminer les obstacles, à s'attaquer aux iniquités systémiques et à favoriser des environnements où les personnes de toutes identités, origines et capacités peuvent s'épanouir.

Notre engagement comprend la reconnaissance et le respect de l'ensemble du spectre des handicaps, y compris, sans s'y limiter, les handicaps physiques, sensoriels, intellectuels, développementaux, neurologiques, liés à la santé mentale, liés à des maladies chroniques, épisodiques ou non-visibles.

Par des actions intentionnelles, un apprentissage continu et une responsabilisation soutenue, le CPC s'efforce de modéliser des pratiques équitables au sein du système sportif canadien et de la communauté paralympique mondiale.

POLITIQUE

1. L'objectif de la présente politique est de promouvoir l'équité dans l'administration, les politiques, les programmes et les activités du CPC.

Le CPC adhère aux principes d'équité, définis comme la conviction et la pratique d'un traitement juste et équitable de toutes les personnes, sans égard à l'âge, l'ascendance, la citoyenneté, la couleur, la religion, le handicap, l'origine ethnique, l'expression de genre, l'identité de genre, l'état matrimonial ou familial, le lieu d'origine, l'opinion politique, la race, le fait de recevoir une aide publique, le casier judiciaire, le sexe ou l'orientation sexuelle.

2. Le mandat du CPC est de promouvoir le mouvement paralympique au maximum en assurant la gestion professionnelle des équipes paralympiques canadiennes et en assumant un rôle de leadership au sein de la communauté sportive, tant au pays qu'à l'international. Dans l'exercice de ce mandat, le CPC intègre les principes d'équité dans toutes ses activités.
3. La Politique d'équité du CPC s'applique à tous les aspects du CPC, y compris, sans s'y limiter, l'emploi, les opérations, les services et les programmes du CPC.



4. Le CPC offre des possibilités aux personnes participant à ses activités et programmes en fonction de leurs compétences, connaissances et capacités. Le CPC veille à ce qu'aucune personne ne soit désavantagée ou privée d'accès en raison d'un motif de discrimination interdit par la législation en matière de droits de la personne.

5. Le CPC intègre les principes et pratiques d'équité dans son processus de sélection des équipes. Le CPC établit des critères et des normes de sélection qui sont justes et équitables pour toutes et tous.

6. Le CPC évalue ses politiques et procédures actuelles quant à leur impact sur l'équité et modifie celles-ci au besoin afin de refléter les principes d'équité adoptés par le CPC.

PROCÉDURES

Dans le cadre de son engagement envers des pratiques équitables, le CPC examinera la liste de vérification suivante dans l'ensemble de ses fonctions opérationnelles :

1. adopter, lorsque possible, des pratiques de travail flexibles et inclusives, telles que les horaires variables, le télétravail et des mesures d'adaptation pour répondre à diverses responsabilités personnelles et de soins;
2. assurer un environnement sans fumée;
3. assurer un environnement sans parfum;
4. appliquer sa politique sur la discrimination ou le harcèlement;
5. assurer l'utilisation cohérente de l'anglais et du français conformément à la politique sur les langues officielles;
6. représenter visuellement toutes les identités de genre et les personnes en situation de handicap présentes au sein de la communauté du CPC dans toutes les communications officielles, la correspondance et les documents écrits ou graphiques, lorsque possible;
7. utiliser des pratiques de recrutement équitables et inclusives, incluant des techniques d'entrevue non-discriminatoires et des bassins de candidatures diversifiés;
8. adopter une échelle salariale reflétant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale pour ses employés; et



9. lorsque approprié, offrir l'accès à des services d'aide/suivi psychologique par l'entremise d'un programme d'aide aux employés.

RENOUVELLEMENT ET RÉVISION

Cette politique sera révisée et mise à jour tous les cinq ans. Elle peut être mise à jour plus tôt si des changements importants surviennent dans la loi, les politiques gouvernementales, les exigences réglementaires ou les besoins organisationnels.