

POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ DES GENRES DE BASKETBALL EN FAUTEUIL ROULANT CANADA

Basketball en fauteuil roulant Canada s'engage à la réalisation de l'équité des genres. BFRC définit l'équité des genres comme un processus d'allocation de ressources et de droits, à l'intention des femmes et des hommes et sans discrimination fondée sur le genre. Ce processus comprend aussi le rétablissement de l'équilibre devenu indésirable et inéquitable des possibilités existantes, offertes aux hommes et aux femmes, en matière de participation sportive, de leadership, d'entraînement, d'arbitrage et d'emploi à BFRC.

BFRC cherchera à intégrer le principe de l'équité des genres dans toutes les activités de planification, de budgétisation, de programmation, de communication et de marketing, tant au niveau du développement qu'au niveau élite du basketball en fauteuil roulant au Canada. BFRC remplira cet engagement en adhérant aux exigences suivantes.

Définitions

1. Dans le cadre de la présente politique, les termes ci-après sont définis comme suit :

- a) « *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;
- b) « *genre* » – rôles, comportements, activités et attributs qu'établit une société et qu'elle confère à la masculinité ou à la féminité;
- c) « *personnes* » – personnes employées par l'organisation ou participant à ses activités, y compris, sans toutefois s'y limiter, les athlètes, les entraîneurs, les organisateurs, les officiels, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs, les membres de comités, les parents et les tuteurs, les spectateurs assistant aux événements, de même que les membres du conseil d'administration et les dirigeants de l'organisation.

Exigences qui s'appliquent à l'équité des genres

2. L'équité des genres requiert que :

- a) 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) 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) les pratiques et politiques de l'organisation fassent l'objet d'un examen dans le but de s'assurer qu'elles ne nuisent pas à la participation ou au leadership selon le genre.

3. L'équité des genres ne requiert pas que :

- a) 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) l'augmentation du nombre de filles et de femmes, qui participent à des activités sportives et physiques, permet d'élargir les sources de revenus et le segment de marché auquel le sport s'adresse;
- b) la pleine représentation de la population de base et l'exploitation des ressources de chaque membre permettent de bâtir une organisation plus grande, plus forte et plus efficace;
- c) les filles et les femmes qualifiées font croître le bassin d'administratrices, d'entraîneuses, de membres du conseil d'administration et d'officielles;
- 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 dans le sport pour tous;
- g) l'offre d'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;
- h) la pratique d'un sport ou d'une activité physique donne aux personnes 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 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, les programmes et la gouvernance de l'organisation sont conformes à l'équité des genres.

Activités

6. Dans le cadre de son engagement relatif à l'équité des genres dans ses activités, l'organisation :

- 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) produira tous les documents écrits et visuels d'une manière inclusive des genres, présentant des images actives et positives du sport;
- c) élaborera un plan de communication qui donne une visibilité médiatique aux deux genres, y compris les athlètes, les entraîneurs, les événements et le sport;

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

- d) utilisera un langage approprié pour les deux genres et des éléments visuels positifs et actifs dans toutes les publications, les graphiques, les vidéos, les affiches et les sites Web;
- e) s'assurera que les deux genres sont visibles en tant que porte-paroles de BFRC;
- f) 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'organisation;
- g) encouragera l'équilibre des genres dans le conseil d'administration et 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 élus/nommés des comités;
- h) gèrera toute situation de comportement discriminatoire ou de harcèlement fondé sur le genre, conformément aux politiques en matière de plaintes et de règlement des différends de l'organisation.

Programmes

7. Compte tenu de son engagement relativement à l'équité des personnes dans ses programmes, l'organisation :

- 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) encouragera les hommes et les femmes à servir de modèles de rôle pour les jeunes participants, car l'organisation croit qu'il est essentiel que les deux genres soient vus comme des chefs de file du basketball en fauteuil roulant;
- e) s'assurera que tous les programmes ont des fournisseurs de services féminins et masculins, disponibles pour les athlètes masculins et féminins;
- f) recueillera des données liées au genre, afin d'effectuer un suivi et une évaluation de la participation des filles et des femmes;
- g) veillera à ce que les personnes ne soient pas désavantagées, ni ne se voient refuser l'accès à des programmes en raison de leur genre;
- h) tiendra compte, dans la planification des séances éducatives, de l'équilibre entre les présentateurs et les présentatrices.

Gestion des ressources humaines

8. Dans le cadre de son engagement relatif à l'établissement de pratiques de gestion des ressources humaines équitables, l'organisation :

- a) s'efforcera d'atteindre l'équilibre entre les genres parmi son personnel, ses administrateurs, ses entraîneurs, ses dirigeants, ses officiels et ses bénévoles;
- b) adoptera, chaque fois que cela s'avère possible, des pratiques 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 conforme au principe « à travail égal, salaire égal » pour ses employés;

- e) 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;
- f) déclarera publiquement que BFRC est un employeur qui souscrit au principe de l'égalité de l'accès à l'emploi et respectera et mettra en œuvre le principe de la parité salariale en ce qui concerne les employés salariés et contractuels.

Maintien de l'engagement envers l'équité des genres

- 9. L'organisation 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 ses engagements envers 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'organisation.
- 11. L'organisation élaborera, actualisera et mettra en œuvre toutes les politiques et tous les programmes et services, en veillant à ce que les préoccupations et les besoins des deux genres soient identifiés, encouragés et soutenus;
- 12. L'organisation exercera une influence auprès d'organismes externes pour encourager l'équité des genres.