BOXE CANADA
POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

Définitions

1. Les termes utilisés dans la présente politique sont définis comme suit :
    a) ***Diversité*** - la présence et l'intégration d'une variété d'individus ayant des caractéristiques personnelles différentes, particulièrement des individus provenant de groupes sous-représentés, dans un groupe ou une organisation.
    b) ***Équité*** - impartialité accordée aux individus possédant diverses caractéristiques personnelles, indépendamment de ces caractéristiques
    c) ***Groupes sous-représentés***- les groupes sous-représentés comprennent les femmes, les personnes qui s'identifient comme Noirs, Autochtones ou personnes de couleur (PANDC), les enfants de familles à faible revenu, les personnes âgées, les personnes handicapées, les nouveaux arrivants au Canada et les membres de la communauté LGBTQ.
    d) ***Inclusion*** - acceptation d'individus possédant diverses caractéristiques personnelles au sein d'un groupe ou d'une organisation, quelles que soient ces caractéristiques, et création d'un environnement ou chacun se sent bienvenu, inclus et en sécurité.

But

2. Boxe Canada s'engage à encourager la diversité, l'équité et l'inclusion dans son administration, ses politiques, ses programmes et ses activités. L'objectif de cette politique est de garantir que Boxe Canada offre aux groupes sous-représentés une gamme complète et équitable d'occasions de participer et de diriger.

Général

3. Boxe Canada doit :
    a) Fournir cette politique au personnel et aux administrateurs et dispenser une éducation sur l'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et ce que cela implique en termes de pratiques, de politiques, de procédures et de normes de comportement.
    b) Fournir les formulaires d'inscription et autres documents qui permettent aux personnes :
        i. d'indiquer leur identité et leur expression de genre, plutôt que leur sexe ou leur genre;
        ii. de s'abstenir d'indiquer une identité de genre, sans conséquence pour les personnes (sauf en relation à une demande de vérification des antécédents qui indique des informations divergentes);
        iii. d'indiquer leur(s) pronom(s); et
        iv. d'indiquer leur nom choisi
    c) Maintenir les documents organisationnels et le site Web de Boxe Canada de manière à promouvoir des images et un langage inclusifs.
    d) Désigner les personnes par leur nom et leur(s) pronom(s) choisis
    e) Travailler avec les groupes sous-représentés à la mise en œuvre, au suivi et/ou à la modification de cette politique.
    f) Lorsqu'elle a le pouvoir de déterminer l'utilisation des salles de bain, des vestiaires et d'autres installations par les participants, permettre aux personnes d'utiliser les installations correspondant à leur identité de genre.
    g) Veiller à ce que les uniformes et les codes vestimentaires respectent l'identité et l'expression de genre des personnes.
    h) Déterminer les directives d'admissibilité pour les personnes de toutes les identités de genre, conformément à la *Politique relative aux personnes transgenres* (actuellement en cours de révision).
    i) Soutenir l'inclusion, l'équité et l'accès des groupes sous-représentés
    j) Exercer une influence sur les agences externes pour encourager l'équité

k) Garantir les droits et la sécurité de tous les participants, sans égard à leur sexe, leur identité de genre, leur race, leur origine ethnique ou leur religion.

Programmation

4. Boxe Canada s'engage à créer et à soutenir des programmes qui abordent les enjeux de diversité, d'équité et d'inclusion dans le sport. Par exemple, Boxe Canada doit :
   a) Veiller à ce que la réalisation d'un accès équitable soit une considération clé lors de l'élaboration, de la mise à jour ou de l'exécution des programmes et des politiques de Boxe Canada.
   b) S'assurer que les personnes appartenant à des groupes sous-représentés ne rencontrent pas d'obstacles dans leur participation aux programmes, aux entraînements et aux opportunités de coaching de Boxe Canada.
   c) Créer et soutenir de nouveaux programmes qui traitent distinctement de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.
   d) Suivre et évaluer le succès de sa programmation en matière de diversité, d'équité et d'inclusion
   e) Financer les programmes et les services à parts égales
   f) Encourager les groupes sous-représentés à servir de modèles aux jeunes participants.
   g) Créer des occasions spéciales pour faire progresser le nombre et le niveau des femmes dans le domaine de l'entraînement
   h) Dans le cadre de la planification des sessions éducatives, penser à un équilibre entre les présentateurs de toutes les identités de genre.

Personnel, conseil d'administration, comité

5. Boxe Canada doit :
   a) S'efforcer de parvenir à un équilibre entre les genres dans la nomination de tous les comités, groupes de travail et autres organes de décision ou d'influence, et dans la recherche de candidatures et de nominations au conseil d'administration.
   b) Inclure l'équité entre les genres comme une valeur déclarée, acceptée et promue par les comités de mise en candidature et de sélection.
   c) Veiller à ce que tous les membres du personnel bénéficient d'une équité d'accès en matière de développement professionnel afin d'accéder aux niveaux supérieurs de prise de décision.
   d) Élaborer, mettre à jour et fournir 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, promus et soutenus.
   e) Traiter toute incidence de comportement discriminatoire conformément au *Code de conduite* et à la *Politique disciplinaire*.

Relations avec les médias

6. Boxe Canada doit :
   a) Veiller à ce que les groupes sous-représentés soient représentés de manière équitable dans le matériel promotionnel et les publications officielles, et à ce qu'un langage sans discrimination de genre soit utilisé dans toutes les communications.
   b) Produire tous les documents écrits et visuels d'une manière inclusive des genres.
   c) Développer un plan de communication qui s'efforce de donner une visibilité médiatique aux groupes sous-représentés.

d) Utiliser un langage approprié au genre ou sans discrimination de genre et des images positives et actives dans toutes les publications, vidéos, affiches et tous les graphiques, de même que sur les sites Web.

Gestion des ressources humaines

7. Dans le cadre de son engagement à utiliser des pratiques équitables de gestion des ressources humaines, Boxe Canada doit :
    a) Adopter, lorsque possible, des pratiques de travail telles que les horaires flexibles, le partage des tâches 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 Boxe Canada est un employeur souscrivant à l'équité d'accès à l'emploi et respecter et mettre en œuvre le principe d'équité salariale en ce qui concerne les employés salariés et contractuels
    g) Le cas échéant, rendre disponible l'accès aux services d'aide aux employés.

Engagement permanent en faveur de l'inclusion, de la diversité et de l'équité

8. Boxe Canada décide de continuer à intégrer les questions d'inclusion, de diversité et d'équité dans ses stratégies, plans, actions et activités d'exploitation, y compris dans les programmes techniques, la gestion des affaires, les commandites, le marketing, les médias et les communications.

Évaluation

9. Boxe Canada surveillera et évaluera continuellement ses progrès en matière d'inclusion, d'équité et de diversité.