



## Pentathlon Canada

### POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ ENTRE LES GENRES

#### Définitions

1. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente politique :
  - a) « équité entre les genres » Répartition équitable des ressources, des programmes et du pouvoir décisionnel entre toutes les personnes, sans discrimination fondée sur le genre ou l'identité de genre. L'équité entre les genres comprend également la correction des déséquilibres dans les avantages offerts aux personnes de différents genres. Aux fins de la présente politique, lorsqu'on examine les enjeux liés à l'équité entre les genres, il est probable que les filles, les femmes et les personnes trans soient sous-représentées. Toutefois, dans certains cas, les garçons et les hommes peuvent également être touchés.
  - b) « personnes » Les personnes employées par l'Organisation ou participant à ses activités, y compris, sans s'y limiter, les athlètes, entraîneur·e·s, responsables de compétition, officiel·le·s, bénévoles, gestionnaires, administrateur·trice·s, membres de comités, parents et tuteur·trice·s, spectateur·trice·s lors d'événements, ainsi que les administrateur·trice·s et dirigeant·e·s de l'Organisation.
  - c) « organisation » Pentathlon Canada.

#### Exigences en matière d'équité entre les genres

2. L'équité entre les genres exige :
  - a) de veiller à ce que toutes les personnes aient accès à un éventail complet d'occasions leur permettant de bénéficier des avantages sociaux, psychologiques et physiques associés à la participation et au leadership dans le sport et l'activité physique;
  - b) d'offrir à toutes les personnes un éventail complet d'activités et de programmes répondant à leurs besoins, à leurs intérêts et à leurs expériences.
3. L'équité entre les genres n'exige pas :
  - a) d'offrir les mêmes programmes et installations à toutes les personnes. Certaines activités peuvent être identiques à celles offertes à un genre, certaines peuvent être adaptées et d'autres peuvent être entièrement différentes.

#### Avantages de l'équité entre les genres<sup>1</sup>

4. L'Organisation reconnaît les avantages suivants de l'équité entre les genres :
  - a) attirer un plus grand nombre de personnes et de groupes sous-représentés dans le sport et l'activité physique permet d'accroître les revenus et d'élargir le marché auquel le sport s'adresse;
  - b) représenter pleinement la population et tirer parti des ressources de l'ensemble des membres permet de constituer une organisation plus vaste, plus solide et plus efficace;

---

<sup>1</sup> Voir : <https://www.caaws.ca/gender-equity-101/what-is-gender-equity/>

- c) les personnes qualifiées issues de groupes sous-représentés (p. ex., les filles et les femmes) offrent à l'Organisation un bassin de talents élargi;
- d) l'inclusion de toutes les personnes dans le sport suscite l'intérêt du public et attire des investissements privés, ce qui favorise l'adhésion de nouveaux membres à l'Organisation;
- e) le fait de jouer un rôle de chef de file dans la promotion des groupes sous-représentés (p. ex., les filles et les femmes) apporte du prestige et du soutien à l'Organisation;
- f) en travaillant ensemble, les personnes de tous les genres peuvent apprendre à établir des partenariats égaux;
- g) offrir des occasions aux parents et aux enfants de tous les genres de participer peut améliorer les relations familiales ainsi que l'expérience sportive ou d'activité;
- h) le sport et l'activité physique offrent des occasions de mieux comprendre et respecter son corps, favorisant ainsi un mode de vie sain et contribuant à la prévention de problèmes de santé;
- i) en respectant son obligation légale de traiter équitablement toutes les personnes associées à l'Organisation et en s'engageant envers l'équité entre les genres, l'Organisation évite une image publique négative ainsi que les coûts et les délais liés à des poursuites inutiles.

### **Objet**

- 5. La présente politique vise à assurer que l'Organisation s'engage à promouvoir l'équité entre les genres dans ses activités, ses programmes et sa gouvernance.

### **Fonctionnement**

- 6. Dans le cadre de son engagement envers des pratiques opérationnelles équitables en matière de genres, l'Organisation :
  - a) veille à ce que les personnes de tous les genres soient représentées équitablement dans le matériel promotionnel et les publications officielles, et à ce qu'un langage inclusif soit utilisé dans toutes les communications;
  - b) veille à ce que les personnes de tous les genres ne rencontrent aucun obstacle à la participation fondé sur le genre dans les programmes, la formation et les autres possibilités offertes par l'Organisation;
  - c) encourage une représentation équilibrée des genres au sein du conseil d'administration et de tous les comités, en s'efforçant d'assurer qu'au moins 40 % des postes élus au conseil d'administration et au moins le tiers des membres nommés aux comités proviennent du genre sous-représenté;
  - d) traite tout cas de comportement discriminatoire fondé sur le genre ou l'identité de genre conformément au *Code de conduite et d'éthique* ainsi qu'à la *Politique de discipline et de plaintes* de l'Organisation.

### **Programmes**

- 7. Dans le cadre de son engagement envers des programmes équitables pour toutes les personnes, l'Organisation :
  - a) s'engage à assurer une répartition équitable des ressources, financières ou autres, ainsi que la prestation de services pour les personnes de tous les genres;
  - b) veille à ce que l'atteinte de possibilités équitables soit un élément clé lors de l'élaboration, de la mise à jour ou de la mise en œuvre des programmes et des politiques;
  - c) offre des occasions de développement du leadership pour les personnes de tous les genres;
  - d) recueille des données fondées sur le genre afin de surveiller et d'évaluer la participation des personnes de tous les genres;

e) veille à ce qu'aucune personne ne soit désavantagée ni privée d'accès aux programmes en raison de son genre ou de son identité de genre.

#### **Gestion des ressources humaines**

8. Dans le cadre de son engagement à adopter des pratiques équitables en matière de gestion des ressources humaines, l'Organisation :
  - a) adopte, lorsque possible, des modalités de travail flexibles telles que les horaires variables, le partage d'emploi et le télétravail;
  - b) utilise des techniques d'entrevue exemptes de discrimination fondée sur le genre ou l'identité de genre;
  - c) adopte une échelle salariale reflétant le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale pour ses employé·e·s.

#### **Engagement continu envers l'équité entre les genres**

9. L'Organisation s'engage à intégrer les considérations relatives à l'équité entre les genres dans ses stratégies, ses plans, ses actions et ses activités, et à évaluer régulièrement ses progrès.
10. Toute personne qui estime que l'Organisation ne respecte pas son engagement envers l'équité entre les genres, tel que décrit dans la présente politique, peut déposer une plainte conformément à la *Politique de discipline et de plaintes* de l'Organisation.

**Approuvé par le conseil d'administration de Pentathlon Canada – novembre 2024**