

## Politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI)

Juin 2025

### 1. Énoncé de la politique

Diving Plongeon Canada (DPC) s'engage à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion à travers toute l'organisation et le sport du plongeon. Cette politique décrit notre engagement à la création d'un environnement sûr, accueillant et inclusif pour tous nos participants, peu importe leurs origines ou identités.

### 2. Application

Cette politique s'applique à toutes les personnes impliquées auprès de DPC, notamment les athlètes, les entraîneurs, les officiels, les bénévoles, les membres du personnel, les membres du conseil d'administration et les partenaires. Elle englobe tous les programmes, événements et activités menés sous l'égide de DPC.

### 3. Définitions

- **Diversité** : La présence et la tolérance de différences, notamment en matière de race, d'ethnicité, de sexe, d'âge, d'orientation sexuelle, de handicap, de la situation socio-économique et de croyances religieuses.
- **Équité** : Traitement, accès, opportunité et progression équitables pour toutes les personnes, tout en s'efforçant d'identifier et d'éliminer les obstacles qui empêchent la pleine participation de certains groupes.
- **Inclusion** : L'acte de créer des environnements dans lesquels toutes les personnes ou groupes se sentent accueillis, respectés et appuyés où leur pleine participation est appréciée.
- **Groupes sous-représentés** : Les groupes sous-représentés incluent les femmes, les enfants de familles à faible revenu, les personnes autochtones, les personnes âgées, les personnes handicapées, les nouveaux arrivants au Canada et les membres de la communauté 2SLGBTQI+.

## 4. Principes directeurs

DPC est guidé par les principes suivants :

- Engagement à la DEI : Nous sommes dévoués à l'intégration des principes de DEI à notre culture, nos politiques et nos pratiques organisationnelles.
- Environnement sûr et inclusif : Nous œuvrons à offrir un environnement sûr et inclusif qui respecte et valorise la diversité de tous les participants.
- Opportunités équitables : Notre but est d'assurer un accès équitable aux opportunités et aux ressources pour toutes les personnes, particulièrement celles de groupes sous-représentés ou marginalisés.
- Amélioration continue : Nous sommes engagés à l'apprentissage et au perfectionnement continus dans le but d'améliorer notre compréhension et notre mise en œuvre de pratiques de DEI.

## 5. Objectifs

Pour respecter notre engagement à la DEI, DPC s'engage à :

- L'élaboration de politiques : Élaborer et mettre en œuvre des politiques qui font la promotion de la DEI et aborde les enjeux de discrimination, de harcèlement et d'iniquité.
- La sensibilisation et la formation : Sensibiliser aux enjeux de DEI et offrir de la formation à tous les membres de l'organisation.
- La représentation : S'efforcer d'assurer une représentation diversifiée au sein du leadership, du personnel et des groupes de participants.
- L'engagement communautaire : Dialoguer avec différentes communautés pour faire la promotion du sport du plongeon et encourager la participation de personnes issues de milieux différents.
- La surveillance et l'évaluation : Analyser et évaluer régulièrement les initiatives et les politiques de DEI pour mesurer leur efficacité et identifier les aspects à améliorer.

## 6. Responsabilités

- Leadership : Le leadership de DPC est responsable de soutenir les initiatives de DEI et d'assurer la responsabilisation des participants à travers l'organisation.
- Personnel et bénévoles : Il est attendu que tous les membres du personnel et les bénévoles respectent les principes de DEI dans le cadre leurs rôles et interactions.
- Participants : Les athlètes, entraîneurs et officiels sont invités à contribuer à un environnement inclusif et à signaler toute préoccupation reliée à la DEI.

### **Organisme**

### **Action**

Conseil administration

1. Considérer la DEI lors de l'élaboration de politiques et dans la supervision des opérations.

Équipe de direction

1. Considérer la DEI dans l'évaluation des programmes actuels et dans la création de nouveaux programmes.
2. Considérer la DEI lors de l'embauche de personnel et dans l'évaluation des employés.
3. Être conscient d'occasions de formation des membres de DPC, incluant les employés, athlètes, entraîneurs et bénévoles, sur l'importance de la DEI à DPC.
4. S'assurer que l'organisation déploie les meilleurs efforts pour élaborer des procédures et des règlements qui sont équitables et appuient la diversité et l'inclusion.

## 7. Signalement et responsabilisation

Les incidents de discrimination, de harcèlement ou d'iniquité peuvent être signalés dans le cadre de la politique en matière de plaintes et mesures disciplinaires. Les signalements seront traités rapidement, confidentiellement et conformément à la politique.

## 8. Restrictions

Les politiques et les règlements des fédérations internationales s'appliquent pour déterminer l'admissibilité aux sélections d'équipes nationales (World Aquatics, CIO)

## 9. Examens et mises à jour

Cette politique sera examinée tous les ans pour assurer sa pertinence et son efficacité. Des mises à jour seront effectuées au besoin pour refléter l'évolution des meilleures pratiques et les besoins de l'organisation.

## 10. Conclusion

En adoptant cette politique de DEI, Diving Plongeon Canada réaffirme son engagement à favoriser un environnement diversifié, équitable et inclusif où toutes les personnes se sentent appréciées et habilitées à participer pleinement dans le sport du plongeon.

## Références

Lois canadiennes et provinciales sur les droits de la personne

Swimming Canada Natation – Politique d'équité, diversité et inclusion