



ÉQUITÉ DE GENRE ET AUTRE, DIVERSITÉ ET INCLUSION

2024-2034

Water Polo Canada s'engage à faire progresser l'équité, à célébrer la diversité et à favoriser une culture inclusive. En reconnaissant que l'équité de genre et autre, la diversité et l'inclusion (EGADI) sont des droits fondamentaux, nous soulignons notre croyance que chaque personne doit être traitée avec dignité et respect, peu importe ses particularités.

**ENSEMBLE, NOUS GAGNONS
TOUTES ET TOUS!**





HONORER LE TERRITOIRE TRADITIONNEL

WPC reconnaît que toutes ses installations et toutes les personnes qui participent à ses activités se trouvent sur des territoires traditionnels ou cédés par traité des peuples autochtones. Reconnaître les territoires traditionnels, c'est reconnaître une histoire antérieure à l'arrivée des premiers colons européens et son importance pour les peuples autochtones qui vivaient et continuent de vivre sur ce territoire. Comme communauté, nous restons déterminés à favoriser des relations mutuellement avantageuses avec les peuples et les communautés autochtones. Nous reconnaissons aussi que les privilèges et les avantages dont la citoyenneté canadienne nous fait profiter sont enracinés dans des traités de longue date et des relations historiques entre les peuples autochtones et non autochtones.

Nous sommes toutes et tous des signataires de traités et nous acceptons notre responsabilité de respecter toutes les relations.

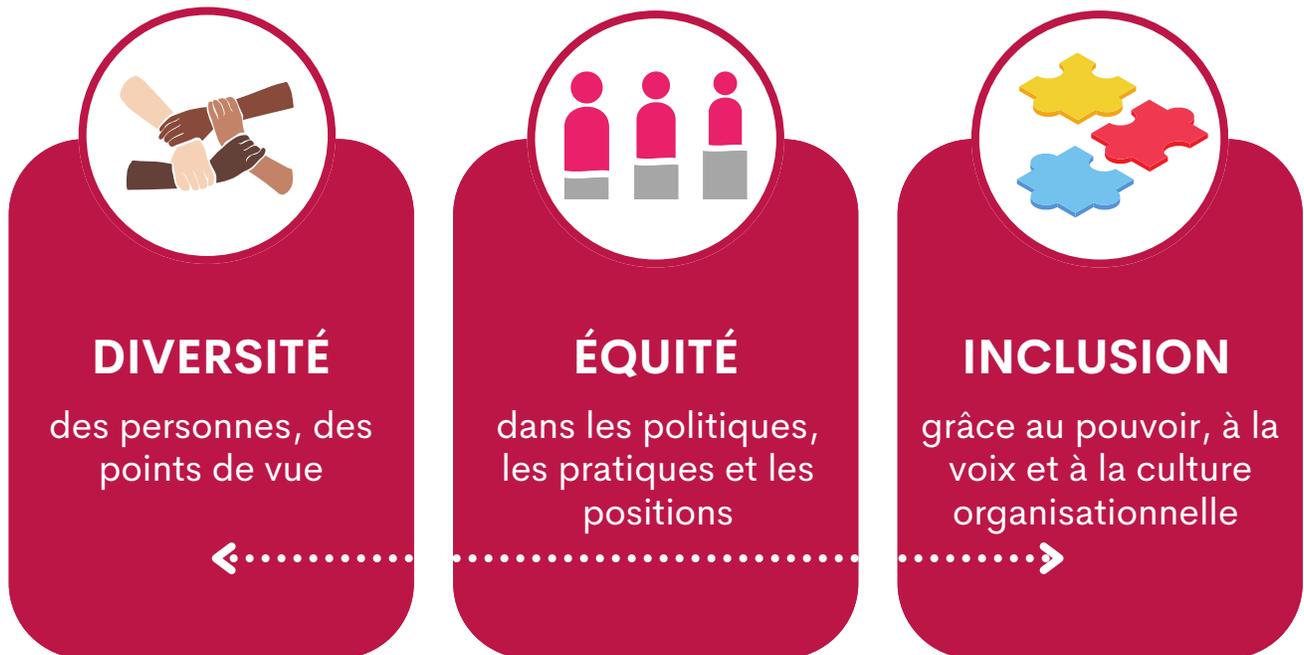


Deer, K. (2020, September 8). Beaded map of Canada creates 'a sense of community' among Indigenous artists amid pandemic. CBC News. <https://www.cbc.ca/news/indigenous/beaded-map-canada-completion-1.5712673>

Nous reconnaissons le soutien
financier du gouvernement du Canada

Canada

LES PILIERS DU PLAN EGADI DE WPC



Les trois piliers de la stratégie d'EGADI de WPC s'inspirent des buts et objectifs décrits dans le plan stratégique de WPC pour 2024-2029.

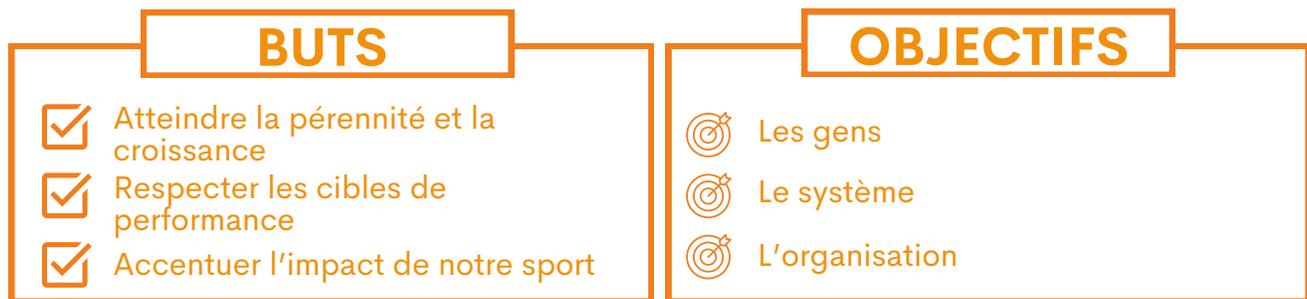




TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| Notre promesse en matière d'EGADI | 3 |
| Mesure des progrès | 4 |
| Jalons de la stratégie de WPC en matière d'EGADI | 5 |
| <i>Le fondement</i> | 6 |
| <i>Les gens</i> | 7 |
| <i>La connexion</i> | 9 |
| <i>La communauté</i> | 10 |
| À quoi ressemblera l'excellence en matière d'EGADI? | 11 |
| L'EGADI en action chez WPC | 12 |
| Glossaire | 13 |
| Ressources | 14 |

ENSEMBLE – NOUS GAGNONS TOUTES ET TOUS!

NOTRE PROMESSE EN MATIÈRE D'EGADI

- Une communauté diversifiée et inclusive nous permet de mieux nous concentrer et augmente nos chances de réussir dans le milieu sportif.
- L'équité, la diversité et l'inclusion sont des fondements intégrés, renforcés par nos valeurs. En alignant notre stratégie sur ces éléments de base, nous pouvons intégrer l'EGADI dans notre culture sportive.





MESURE DES PROGRÈS

Au cours des prochaines années, le plan servira de feuille de route pour notre parcours de planification stratégique vers l'excellence en matière d'EGADI.

Pour se responsabiliser, pour mesurer ses progrès et pour assurer la réalisation du plan, WPC s'appuiera sur deux jalons externes :

D'ici 2028 — Devenir l'un des organismes nationaux de sport (ONS) les plus diversifiés au Canada.

Cette caractéristique sera reconnue par nos pairs, la communauté sportive et nos partenaires. Nos programmes inciteront efficacement d'autres ONS, OPS et clubs à devenir de meilleurs intendants de l'EGADI.

Nos programmes seront comparés à d'autres programmes canadiens, et nous deviendrons l'un des ONS les mieux classés au Canada.

D'ici 2034 — Devenir un exemple de pratique exemplaire d'EGADI à l'échelle mondiale.

Les jalons appelés Global Diversity, Equity and Inclusion Benchmarks (GDEIB)¹, publiés par le Centre for Global Inclusion, aide les organisations à mesurer leurs progrès en matière d'EGADI dans quinze (15) domaines clés, notamment le recrutement, le leadership et les chaînes d'approvisionnement.

Cette liste mentionne plus de 200 éléments qui permettent de décrire les progrès organisationnels dans ces domaines clés à l'aide d'une échelle à cinq niveaux, allant de l'inaction à l'excellence. WPC s'engage à faire progresser en permanence ses objectifs en matière d'EGADI.



SUIVIS ET RAPPORTS

Les jalons GDEIB serviront à mesurer et à évaluer les programmes, notamment en ce qui concerne la transparence des pratiques de suivi et de production de rapport. Le rapport sera ajouté au rapport annuel et présenté aux parties prenantes à l'assemblée annuelle, puis placé sur notre site Web à la vue de tout le monde.



¹ Global Diversity, Equity and Inclusion Benchmarks (GDEIB): <https://centreforglobalinclusion.org/gdib>. Ces jalons font en ce moment l'objet d'une mise à jour et sont donc temporairement inaccessibles au public.

² The five-point scale: <https://centreforglobalinclusion.org/gdib>. Ces jalons GDEIB et les documents connexes font en ce moment l'objet d'une mise à jour et sont donc temporairement inaccessibles au public.



WATER POLO CANADA – STRATÉGIE EN MATIÈRE D'EGADI

À l'aide des domaines organisationnels clés déterminés par les GDEIB, la stratégie de Water Polo Canada s'articule autour **quatre domaines d'intérêt** et **quinze priorités** qui vont orienter son travail stratégique.

FONDEMENT ORIENTER LA STRATÉGIE

VISION

Ancrer la promesse et la vision de l'EGADI dans la culture organisationnelle de WPC

LEADERSHIP

Responsabiliser la direction pour qu'elle fixe des objectifs et obtienne des résultats

STRUCTURE

Fournir un soutien et une structure ciblant la mise en œuvre de la stratégie

LES GENS ATTIRER ET RETENIR

RECRUTEMENT

Faire en sorte que l'EGADI soit un élément essentiel de la réussite du recrutement, mesurée par l'inclusivité des descriptions de poste, la diversité des candidatures et celle du groupe d'embauche

PROGRESSION PROFESSIONNELLE

Voir à ce que l'EGADI soit intégrée au processus de promotion par l'analyse des taux d'avancement dans les différents groupes démographiques

RÉMUNÉRATION

Évaluer la conception des postes, la classification et la rémunération pour déceler les préjugés et les inégalités, en veillant à la transparence des rémunérations, aux comparaisons avec le marché et aux fourchettes de salaires qui favorisent l'équité

AVANTAGES ET FLEXIBILITÉ

Revoir et modifier les politiques pour refléter l'évolution des conditions en matière d'avantages et de flexibilité

CONNEXION HARMONISER ET RELIER

ÉVALUATION

Surveiller et évaluer les progrès de la stratégie organisationnelle en matière d'EGADI en fonction de l'ensemble des gestes posés et des résultats

COMMUNICATION

Améliorer les communications internes pour établir des liens et produire des rapports sur l'EGADI

APPRENTISSAGE

Fournir des occasions efficaces d'information et d'apprentissage sur l'EGADI

PÉRENNITÉ

Assurer la pérennité par l'alignement avec le plan stratégique et les objectifs de Water Polo Canada



COMMUNAUTÉ

ÉCOUTER NOTRE COMMUNAUTÉ ET LA SERVIR

COMMUNAUTÉ

Augmenter le soutien public et la défense de l'EGADI dans la communauté

PRODUITS ET SERVICES

Mettre au point et offrir des programmes et services qui répondent aux besoins de la communauté

MARKETING

Aligner les communications et le marketing sur les valeurs de l'EGADI

RESPONSABILITÉ

Pratiquer un approvisionnement responsable, auprès de fournisseurs qui mettent en pratique les valeurs de l'EGADI



FONDEMENT — ORIENTER LA STRATÉGIE

PRIORITÉS :

1. **Vision** : Ancrer la promesse et la vision de l'EGADI dans le plan stratégique et la culture organisationnelle de WPC.
2. **Leadership** : Responsabiliser la direction pour qu'elle fixe des objectifs et obtienne des résultats.
3. **Structure** : Fournir une aide et une structure particulières à la mise en œuvre du plan.

ACTIVITÉS :

À COURT TERME (2024-2025)

- Former un comité EGADI dirigé par une ou un membre désigné du CA.
- Intégrer un rapport sur l'EGADI à la réunion et au rapport annuels de WPC.
- Réviser toutes les politiques pour assurer leur conformité avec l'EGADI.
- Procéder à une évaluation du personnel en place et évaluer ses besoins en matière d'EGADI.

À MOYEN TERME (2026-2027)

- Intégrer les compétences en matière d'EGADI au recrutement et à la formation de la direction.
- Intégrer les meilleures pratiques en matière d'EGADI dans la planification organisationnelle.
- Produire un rapport annuel sur les activités en matière d'EGADI (CA, effectif, équipe nationale, équipes par groupes d'âge et LCC).

À LONG TERME (2028+)

- Intégrer l'EGADI dans les systèmes et les politiques de WPC.
- Faire de l'EGADI une priorité dans l'esprit de toutes les personnes qui dirigent le water-polo.
- Poser des gestes supplémentaires, le cas échéant.

RÉSULTATS :

- L'EGADI est ancrée dans la culture de WPC, au lieu de constituer un programme à part.
- La direction est formée d'agents de changements qui sont reconnus pour leur capacité de justice, d'équité et d'inclusivité.
- WPC fournit les ressources, le personnel et le soutien qui permettent de poursuivre la mise en œuvre et l'adoption d'EGADI dans toute la communauté canadienne du water-polo.



LES GENS — ATTIRER ET RETENIR

PRIORITÉS :

1. **Recrutement** : Faire en sorte que l'EGADI soit un élément essentiel de tout recrutement (conseil d'administration, exploitation et parties prenantes).
2. **Promotion** : Voir à ce que l'EGADI soit intégrée au processus de promotion.
3. **Avantages et flexibilité** : Revoir les politiques pour qu'elles reflètent l'évolution des conditions en matière d'avantages et de flexibilité.
4. **Rémunération** : Évaluer la conception des postes, la classification et la rémunération pour déceler les préjugés et les inégalités.

ACTIVITÉS :

À COURT TERME (2025-2026)

- Établir des cibles visant à combler les lacunes en équité d'emploi.
- Offrir ou exiger une formation sur la diversité, les préjugés, les interventions de témoins pour toute personne assujettie au Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS). Cette formation est conçue pour informer et outiller les gens en leur donnant les connaissances et les compétences nécessaires pour reconnaître et aborder les enjeux liés au racisme, à la discrimination et aux autres formes de maltraitance dans le sport.
- Rédiger un document sur la reconnaissance du partage du territoire et le transmettre à tous les événements de WPC et réunions du CA. Ce document doit reconnaître que nous exerçons nos activités sur des territoires traditionnels de certains peuples autochtones en plus de reconnaître les contributions des communautés noires dans toute l'histoire de notre organisation et nos activités.

À MOYEN TERME (2026-2027)

- Organiser des critères et des outils favorisant une planification de la relève plus équitable.
- Former toutes les participantes et tous les participants assujettis au CCUMS en matière de diversité.
- Monter une bibliothèque numérique EGADI.

À LONG TERME (2028+)

- Intégrer l'EGADI dans la conception et la prestation des formations.
- Dresser un plan pour attirer la participation des personnes faisant partie de groupes en quête d'équité.
- Mettre en œuvre des mesures à long terme qui sont suivies et modifiées en fonction de l'évolution de la culture et des communautés.

³ Les personnes inscrites à WPC assujetties au CCUMS sont les suivantes :

- Toute personne présentement inscrite au programme Performer en water-polo de WPC, y compris en haute performance (athlètes, entraîneur-e-s, officiel-le-s, et autre membre du personnel de soutien ou personne interagissant avec les personnes inscrites) qui s'entraîne ou qui participe toute l'année à diverses compétitions ou activités au Canada ou à l'étranger, y compris celles qui sont sanctionnées par Water Polo Canada (soit la Ligue des championnats canadiens, les championnats nationaux des provinces, les centres d'entraînement nationaux ou les centres des développement régionaux, les championnats World Aquatics Masters, etc.).
- Tous les membres du conseil d'administration de WPC, employés et contractuels de WPC et les bénévoles siégeant sur les comités de WPC, les officiels techniques de WPC et les bénévoles qui travaillent aux événements.



RÉSULTATS :

- Les mesures d'attraction produisent des résultats mesurables et transparents de recrutement et de rétention équitables (CA, exploitation et autres parties prenantes).
- La gestion des talents et les procédures de promotions sont justes et équitables; elles se reflètent dans les évaluations du personnel.



CONNEXION - HARMONISER ET RELIER

PRIORITÉS:

1. **Évaluation** : Surveiller et évaluer les progrès de la stratégie organisationnelle en matière d'EGADI.
2. **Communications** : Améliorer les communications internes et externes pour créer des liens et produire des rapports sur l'EGADI.
3. **Apprentissage** : Fournir des occasions pertinentes d'information et d'apprentissage sur l'EGADI.
4. **Pérennité** : Assurer la pérennité par l'alignement avec le plan stratégique et les objectifs de Water Polo Canada

ACTIVITÉS :

À COURT TERME (2025-2026)

- Lancer une page Web externe de WPC sur l'EGADI.
- Faire la promotion de l'EGADI pendant sur les plateformes des événements WPC.
- Offrir des occasions de formation complète sur l'EGADI (CA et personnel).
- Améliorer la collecte et le partage de données en matière d'EGADI grâce à la nouvelle technologie.

À MOYEN TERME (2026-2027)

- Remplir l'évaluation GDEIB pour mesurer les progrès.
- Offrir des ateliers sur l'identité sexuelle et le harcèlement basé sur le genre.
- Offrir en permanence des ateliers et de la formation sur l'EGADI à la communauté du water-polo canadienne.

À LONG TERME (2028+)

- Évaluer pour mesurer les changements d'opinions, de comportements et d'expériences et mesurer les progrès.
- Voir les possibilités de partenariats avec des experts en la matière.

RÉSULTATS:

- Des évaluations régulières en matière d'EGADI sont menées pour mesurer les comportements, les attitudes et les perceptions.
- Les thèmes et le contenu liés à l'EGADI se trouvent vite et facilement sur le site Web et sont offerts dans des formats accessibles.
- L'EGADI est perçue comme un élément essentiel de la pérennité de Water Polo Canada et de ses partenaires.



COMMUNAUTÉ - ÉCOUTER NOTRE COMMUNAUTÉ ET LA SERVIR

PRIORITÉS :

1. **Communauté** : Augmenter le soutien public et la défense de l'EGADI dans nos communautés.
2. **Services et progrès** : Mettre au point et offrir des services qui répondent aux besoins communautaires.
3. **Marketing** : Aligner les communications et le marketing sur les valeurs de l'EGADI
4. **Approvisionnement responsable** : Pratiquer un approvisionnement responsable auprès de fournisseurs qui démontrent les valeurs de l'EGADI.

ACTIVITÉS :

À COURT TERME (2025-2026)

- Lancer une section sur l'EGADI sur le site Web.
- Revoir la liste des fournisseurs de WPC pour trouver un approvisionnement responsable.
- Appliquer les valeurs de l'EGADI et informer sur le sujet dans tous les programmes et services fournis. Water Polo Canada

À MOYEN TERME (2026-2027)

- Identifier et soutenir des activités de recrutement dans les communautés mal servies
- Établir des partenariats communautaires pour mener des activités mutuellement avantageuses.

À LONG TERME (2028+)

- Établir et renforcer des partenariats communautaires pour soutenir l'avancement des groupes en quête d'équité.
- Autres mesures, le cas échéant.

RÉSULTATS :

- Water Polo Canada soutient et met en valeur les initiatives liées à l'EGADI dans nos communautés et dans la société.
- Water Polo Canada contribue à l'avancement social et au progrès économique.
- L'EGADI est intégrée au matériel de commercialisation.



À QUOI RESSEMBLERA L'EXCELLENCE EN MATIÈRE D'EGADI?

Une culture de diversité, d'inclusion et d'équité favorise l'engagement, le sentiment d'appartenance, la productivité et l'innovation. Augmenter l'équité de genre ou autre, célébrer la diversité et susciter une culture inclusive est bon pour notre sport et conduira WPC vers une plus grande réussite organisationnelle.

L'équité de genre ou autre, la diversité et l'inclusion sont devenues la façon de fonctionner chez WPC.



ACCÉLÉRER L'ATTEINTE DE L'ÉQUITÉ

- Les participant·e·s se sentent en confiance et à l'aise de s'identifier véritablement.
- Les participant·e·s se voient représenté·e·s à tous les échelons de l'organisation.
- Les participant·e·s ont les outils nécessaires pour réussir et avancer.
- Les participant·e·s sont le reflet de nos communautés.

CÉLÉBRER LA DIVERSITÉ

- Les participant·e·s adoptent et recherchent des idées et des points de vue différents.
- Les participant·e·s travaillent à neutraliser les préjugés qui pourraient biaiser leurs décisions.
- Les groupes ressources de personnes participantes et les comités EGADI sont actifs et motivés.
- Les événements et les programmes éducatifs liés à l'ÉGADI sont solides et bien accueillis.

FAVORISER L'INCLUSION

- Les participant·e·s ont un sentiment d'appartenance.
- Toutes et tous dégagent un sentiment de sécurité psychologique, athlètes, personnel, entraîneur·e·s, parents et partenaires.
- Le langage est inclusif, peu importe qui écoute.
- L'EGADI est reconnue comme une responsabilité partagée et intégrée dans la culture de WPC.
- La direction et la gestion adoptent des comportements positifs et inclusifs



L'EGADI EN ACTION CHEZ WPC

La promotion des priorités de WPC en matière d'EGADI est soutenue par des engagements et des gestes individuels et collectifs.

LE FONDEMENT

Structure – WPC a recours aux comités d'EGADI et aux groupes ressources des parties prenantes (GRPP), entre autres le personnel, les bénévoles, les athlètes, les entraîneur·e·s, les officiel·le·s et les commanditaires pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie. Ces structures soutiennent en permanence les politiques, les programmes et les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion des participant·e·s en milieu de travail dans l'ensemble de l'organisation. Les comités EGADI et les GRPP permettent la rétroaction et l'engagement de toutes et tous. Cela inclut des occasions de réseautage, des endroits de rencontre pour discuter entre collègues et la promotion de la sensibilisation à l'EGADI.

LES GENS

Recrutement et promotion — WPC lancera un recensement démographique au cours de la première année de la stratégie afin de mieux connaître les personnes qui participent à l'organisme et son personnel; WPC se servira de cette information pour adapter ses programmes de recrutement.

LA CONNEXON

Apprentissage — WPC a investi dans des ressources d'information et d'apprentissage variées destinées aux participantes et participants dans le cadre de son programme de conformité à la sécurité dans le sport. Les personnes qui participent doivent suivre une formation dans plusieurs domaines, notamment les principes fondamentaux de la diversité, les préjugés inconscients, le respect en milieu de travail, le sport sans abus, l'intervention des témoins, la sensibilisation à la culture autochtone, le harcèlement, le harcèlement fondé sur le sexe et la discrimination.

LA COMMUNAUTÉ

Approvisionnement responsable — WPC redéfinira sa chaîne d'approvisionnement pour augmenter dans la mesure du possible son engagement envers des entreprises dont des groupes historiquement marginalisés sont propriétaires.

Les communications externes exposeront les valeurs comprises dans le plan. L'information et l'apprentissage seront développés pour faire de l'EGADI une partie essentielle de la culture du sport.

WPC offrira des programmes et services qui répondent aux besoins de la communauté.



DIVERSITÉ, ÉQUITÉ, INCLUSION

GLOSSAIRE

La stratégie se sert de mots et d'expressions qui peuvent être méconnus de certaines personnes. Voici une liste de définitions pratiques en matière d'EGADI :

- **Accessibilité** signifie la garantie que toutes les personnes, peu importe leurs capacités, auront un accès équitable aux lieux de travail, programmes sportifs, services et opportunités.
- **Diversité** signifie les personnes prises comme individus et l'éventail de points de vue, de qualités et de caractéristiques qui sont les nôtres.
- **Égalité** signifie traitement égal, même quand les gens et les situations sont différentes.
- **Équité** est synonyme de justice, de garantie que chaque personne dispose de ce qu'il lui faut pour réussir. Parfois, l'équité consiste à traiter différemment les personnes ou les situations pour parvenir à une plus grande justice.
- **Groupes désignés**, parfois appelés « groupes en quête d'équité » sont définis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi comme suit :
 - Les personnes autochtones qui sont membres des Premières Nations, Inuits ou Métis
 - Les personnes ayant des déficiences qui ont des besoins physiques, mentaux, sensoriels, psychiatriques ou d'apprentissage particuliers à long terme ou récurrents
 - Les personnes racisées, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche
 - Les femmes
- **Inclusion** signifie sentiment d'appartenance. Une culture inclusive est un milieu dans lequel les personnes sont valorisées, accueillies, acceptées et respectées pour ce qu'elles sont.
- **Loi canadienne sur les droits de la personne (ou lois provinciales connexes)** : loi qui donne effet au principe que toutes les personnes devraient avoir des chances égales de se faire la vie qu'elles peuvent et souhaitent avoir.
- **Loi sur l'équité en matière d'emploi** : loi adoptée pour corriger certains désavantages historiques subis par les groupes désignés en matière d'emploi.



RESSOURCES

- Global Diversity, Equity and Inclusion Benchmarks (GDEIB):
<https://centreforglobalinclusion.org/gdib>
- L'EGADI chez Water Polo Canada : <https://www.waterpolo.ca/>
- Deer, K. (2020, September 8). *Beaded map of Canada creates 'a sense of community' among Indigenous artists amid pandemic*. CBC News.
<https://www.cbc.ca/news/indigenous/beaded-map-canada-completion-1.5712673>

