

# Association soccer de St-Leonard



## Politique d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)

# **ASSOCIATION DE SOCCER SAINT-LÉONARD**

## **1. Introduction**

L'Association de soccer Saint-Léonard (ASSL) s'engage à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de ses membres. L'ASSL reconnaît qu'il est essentiel de favoriser un environnement inclusif pour améliorer les compétences de nos membres, améliorer l'expérience des athlètes et contribuer à un plus grand sentiment d'appartenance envers notre club.

La présente politique d'équité, de diversité et d'inclusion décrit notre engagement à créer une culture de club qui valorise la diversité, favorise l'inclusion et garantit l'égalité des chances pour les joueurs, entraîneurs, arbitres, bénévoles de tous les niveaux.

## **2. Déclaration d'engagement**

L'objectif de la politique d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) de l'Association de soccer Saint-Léonard s'inscrit directement dans la mission et les valeurs fondamentales de l'organisation.

En visant à créer un environnement où chaque membre se sent respecté, valorisé et soutenu, la politique EDI renforce la volonté de l'ASSL d'offrir une éducation qui dépasse l'aspect sportif et contribue à former de bons citoyens, et reflète pleinement les valeurs de plaisir, d'effort, de respect, d'ambition et d'intégrité du club.

L'ASSL s'engage à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de ses programmes, services et initiatives. Nous avons à cœur de créer un environnement de club accueillant, respectueux et exempt de toute forme de discrimination, où chaque personne, peu importe son parcours ou ses caractéristiques, peut pleinement s'épanouir et contribuer à la vie du club.

## **3. Définitions**

### Équité :

Garantir un traitement, un accès, des occasions et des possibilités d'avancement équitables pour tous, peu importe leur race, leur origine ethnique, leur genre, leur âge, leurs capacités, leur orientation sexuelle ou leur situation socioéconomique.

L'équité fournit aux gens ce dont ils ont besoin pour avoir du succès. Une organisation équitable alloue les ressources, les programmes et la prise de décision de manière à offrir des opportunités et des avantages similaires à tous les participants. Un objectif d'équité reconnaît que les décisions doivent tenir compte des obstacles inégaux au sport et au leadership, afin de garantir que chacun a accès à la gamme complète des possibilités d'obtenir les avantages sociaux, psychologiques et physiques qui découlent de la participation dans le sport et l'activité physique.

#### Inclusion :

Créer un environnement qui accueille et célèbre la diversité, favorise un sentiment d'appartenance et sollicite activement tous les membres de notre communauté.

Un environnement inclusif est un environnement où les gens ont l'impression d'appartenir, où ils peuvent participer d'une façon qui est significative pour eux et où l'activité les aide à atteindre leur plein potentiel. Cela implique de comprendre, d'accepter et de respecter la diversité et d'impliquer activement des personnes des différents groupes représentés à l'intérieur de la communauté. Des politiques et des services pertinents et appropriés sont développés et mis en œuvre et il y a un engagement organisationnel à éliminer les obstacles.

#### Diversité :

Reconnaître et apprécier les nombreuses différences entre les membres, y compris la race, l'origine ethnique, le genre, l'âge, les capacités, l'orientation sexuelle et la situation socioéconomique.

### **4. Leadership et responsabilisation**

Engagement de la direction : La direction de l'ASSL s'engage à défendre l'équité, la diversité et l'inclusion, en veillant à ce que ces principes soient intégrés dans la culture organisationnelle et les processus de prise de décision.

Mesures de responsabilisation : l'ASSL s'engage à mettre en place et à appliquer les mesures de responsabilisation ci-dessous :

- Définir clairement les rôles et responsabilités en matière de promotion de l'équité et de l'inclusion au sein de l'organisme;
- Évaluer régulièrement les progrès accomplis dans l'atteinte des objectifs de diversité et en rendre compte;
- Encourager et promouvoir activement la diversité dans les rôles de direction, y compris au sein du conseil d'administration, afin de représenter de manière authentique la diversité de la population de Saint-Léonard;
- Mettre en œuvre des programmes afin d'offrir du soutien et des conseils aux groupes sous-représentés;

## **5. Perfectionnement des entraîneurs**

- Possibilités d'apprentissage: S'assurer d'offrir des opportunités de formation et rendre accessibles des outils pertinents aux entraîneurs.
- Bassin d'entraîneurs diversifiés : S'efforcer de diversifier le personnel entraîneur à tous les niveaux, du niveau récréatif jusqu'au niveau compétitif, afin de fournir des modèles et des mentors issus de milieux différents.
- Partenariats communautaires : Favoriser les partenariats de collaboration avec des groupes communautaires issus de la diversité pour concevoir et mettre en œuvre des projets de coaching ciblés, en veillant à la représentation et à la participation des communautés sous-représentées.

Les formations en EDI suggérées aux entraîneurs sont celles contenues dans le Gui d'Accessibilité et d'Inclusion de Canada Soccer.

## **6. Lutte contre la discrimination et le harcèlement**

Tolérance zéro : l'ASSL applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la discrimination, du harcèlement et de toute forme de préjugés au sein du club.

Méthodes de signalement : Mettre en place des méthodes de signalement claires et confidentielles pour les incidents de discrimination ou de harcèlement et s'assurer de les résoudre rapidement et équitablement.

## **7. Formation**

Intégrer le contenu et le partage des ressources pertinentes sur l'EDI par les partenaires comme Femmes et Sport au Canada, Égale Action, Sport'Aide, Sports Québec, et l'Association Canadienne des Entraîneurs et Soccer Canadalors des activités internes de formation et lors des rencontres de début de saison avec les membres.

## **8. Révision de la Politique**

La politique sera révisée chaque année afin de s'assurer de son efficacité et de sa pertinence. L'ASSL s'engage à continuer d'améliorer et de réviser la présente politique en fonction de la rétroaction, des changements de circonstances et de l'évolution des pratiques exemplaires.

## **9. Entrée en Vigueur**

La présente politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration.