

Politique sur l'équité et l'égalité d'accès

Le Centre de documentation pour le sport (SIRC) s'est engagé à établir une culture qui reconnaît et respecte l'égalité, la dignité et la valeur de ceux et celles qui participent à la vie, au travail et à la mission du SIRC. Cet engagement se traduit par des politiques, des programmes, des pratiques et des traditions qui facilitent la participation libre et sécuritaire des personnes et qui sont exempts de discrimination directe, indirecte et systémique, particulièrement à l'égard des membres de groupes défavorisés.

Procédure

1. Le SIRC s'est engagé à respecter les principes de l'égalité d'emploi et à soutenir la diversité de son effectif. Le SIRC est un employeur qui n'est pas assujéti aux exigences du Programme de contrats fédéraux et, par conséquent, n'a pas les limites juridiques lui permettant de recueillir ou de demander certains renseignements personnels relativement aux dispositions prévues par ce programme. Cependant, dans l'esprit des principes établis dans la présente politique, le SIRC s'est engagé à mettre en place des pratiques qui éliminent les barrières et la discrimination de toutes sortes et qui appuient une culture de diversité dans toutes ses pratiques de dotation.

2. En ce qui concerne ses pratiques et politiques de dotation, le SIRC prendra en considération les répercussions de toutes les pratiques pour déterminer si elles touchent les groupes défavorisés qui sont définis dans le Programme de contrats fédéraux. Le cas échéant, des modalités seront adoptées pour éliminer toute discrimination systémique ou toute barrière inappropriée et inutile, tant à l'égard des employés que des postulants du SIRC.

3. Pour favoriser une culture de diversité et d'équité, le SIRC avisera les employés, par l'entremise de politiques écrites et de documents généraux, lorsque de nouvelles pratiques sont adoptées. De plus, les employés sont encouragés à soumettre des idées et des observations pour prévenir l'adoption de pratiques et de politiques susceptibles de créer de la discrimination systémique. Pour ce faire, les employés doivent fournir à la présidente et directrice générale, par écrit, tous les détails concernant la pratique ou politique en question, ainsi que des commentaires expliquant comment cette dernière peut être modifiée sans toutefois imposer de contraintes excessives à l'organisation. Toutes les soumissions écrites seront prises en considération, et les employés recevront une réponse écrite expliquant la mesure dans laquelle la pratique ou la politique en question sera traitée.

4. Le SIRC informera les postulants externes que l'organisation est un employeur souscrivant aux principes d'égalité et d'accès à l'emploi en en faisant mention sur les tableaux d'affichage d'emplois et les autres sites d'emploi.