



CRÉATION D'UN ENVIRONNEMENT SÉCURITAIRE, ACCUEILLANT ET INCLUSIF DANS LE SYSTÈME SPORTIF CANADIEN

TANT QUE NOUS N'AURONS PAS TOUS RÉUSSI, PERSONNE N'AURA RÉUSSI.

- Rosemary Brown

Un système sportif sécuritaire, accueillant et inclusif est un système dans lequel les individus qui occupent les différents rôles (athlètes, entraîneurs, officiels, bénévoles, membres du conseil d'administration et administrateurs) sentent que : ils y ont leur place et sont valorisés ; leur voix est entendue ; ils ont le droit de choisir et de consentir ; ils ne font face à aucun obstacle inéquitable à l'accès aux rôles de leaders et ils sont encouragés à assumer ces rôles s'ils le souhaitent et sont soutenus s'ils le font ; et qu'il y a des gens qui leur ressemblent à tous les échelons du système. Ils sont en mesure de participer et d'être tout à fait eux-mêmes, quels que soient le terrain, l'arène ou la salle de conseil d'administration qu'ils choisissent de fréquenter. Des progrès considérables ont été réalisés dans le système sportif au Canada. Toutefois, nous avons encore du chemin à faire du point de vue de la représentation parmi ceux qui participent, qui compétitionnent et qui occupent des postes de direction et d'encadrement. La diversité de notre nation n'est pas représentée dans tous les secteurs de notre système sportif, et c'est à cette représentation que nous aspirons, et ce, à tous les échelons.

Ce document a été conçu pour vous aider à commencer le travail ou à approfondir le travail déjà effectué afin de créer un environnement sportif sécuritaire, inclusif, accueillant et de qualité au Canada. C'est grâce à votre leadership et à votre engagement personnel à l'égard de ce changement que nous pourrions faire les progrès nécessaires vers la réalisation de ces objectifs. Il s'agit d'un processus continu qui requiert sans cesse un engagement à long terme envers l'action, l'apprentissage soutenu, la communication, les mesures et la rétroaction. Le sport sera meilleur lorsque tous les participants potentiels ou actuels ressentiront le besoin de s'impliquer, se sentiront valorisés et respectés et sauront que leurs besoins et leurs intérêts sont pris en compte. De plus, ils se sentiront soutenus lorsqu'ils souhaiteront remplir des rôles d'encadrement, et ils auront la certitude d'évoluer dans un environnement sécuritaire, exempt de maltraitance et auquel ils sentent qu'ils « appartiennent ». La participation pleine et entière à un sport de qualité implique que tous ceux qui souhaitent participer peuvent le faire, peu importe la race, l'ethnicité, la religion, la culture, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la situation socioéconomique, la capacité, l'âge ou la langue.

À quoi ressemble un système sportif sécuritaire, accueillant et inclusif ?

Un système sportif sécuritaire, accueillant et inclusif est un système dans lequel les individus qui occupent les différents rôles (athlètes, entraîneurs, officiels, bénévoles, membres du conseil d'administration et administrateurs) sentent que : ils y ont leur place et sont valorisés ; leur voix est entendue ; ils ont le droit de choisir et de consentir ; ils ne font face à aucun obstacle



inéquitable à l'accès aux rôles de leaders et ils sont encouragés à assumer ces rôles s'ils le souhaitent et sont soutenus s'ils le font; et qu'il y a des gens qui leur ressemblent à tous les échelons du système.

Par où commencer ?

Un environnement sportif de cette qualité est un environnement qui accepte pleinement la diversité et fait preuve d'inclusion. Les leaders sportifs demandent souvent : Par où doit-on commencer ? Cette ressource offre de l'information de base sur les avantages de l'adhésion au principe de diversité et d'inclusion, un cadre d'orientation (Éléments clés de la réussite) et les définitions des termes utilisés, ainsi qu'un outil d'évaluation. L'outil d'évaluation a été conçu pour vous aider à établir un cadre d'inclusion équitable et à le contextualiser dans votre organisme de sport, à déterminer vos lacunes éventuelles et à souligner les secteurs sur lesquels focaliser votre attention dans votre travail afin d'offrir à tout un chacun une expérience sportive équitable et de qualité.

Prendre l'engagement

Pour qu'un processus de transformation organisationnelle réussisse, il faut un engagement personnel fort à tous les échelons de l'organisation (conseil d'administration, direction, personnel, entraîneurs et bénévoles), particulièrement des leaders et des décideurs, envers la mise en place et le soutien des changements nécessaires. Devenir une organisation diverse et inclusive est un processus continu et il s'agit de développer notre capacité à devenir plus divers et plus inclusifs, pour que les questions relatives à l'inclusion soient régulièrement examinées. Le développement de la capacité implique d'apprendre à reconnaître les obstacles auxquels font face les autres, d'apprendre à agir de façon responsable lorsque, par inadvertance, nous avons rendu un espace moins sécuritaire et inclusif, et d'apprendre à reconnaître nos préjugés inconscients.

Une des premières étapes de ce travail consiste en une introspection afin de prendre conscience de nos propres préjugés inconscients. Les présomptions et les associations fondées sur nos expériences et interactions avec les gens sont humaines, toutefois, nous pourrions être amenés à négliger ou à exclure des personnes en raison de nos préjugés inconscients, de stéréotypes ou de notre inconfort par rapport à ceux que nous percevons comme étant différents.



Engagement du CPC

- Nous nous engageons à faire de notre mieux afin de reconnaître et transformer les pratiques, politiques et autres obstacles formels et informels qui ne soutiennent pas le mandat de création de meilleures occasions, dans un plus grand nombre de rôles au sein du sport, pour une plus grande diversité de Canadiens, particulièrement les Canadiens ayant un handicap qui font également face à des obstacles importants à la participation sportive sécuritaire et enrichissante.
- En tant que communauté d'employés, de bénévoles, d'intervenants, d'athlètes, d'entraîneurs et de partenaires, nous avons une responsabilité partagée, celle de travailler ensemble en vertu de nos valeurs communes et de prendre les mesures qui s'imposent afin de réussir cette transformation sociétale pour que l'engagement à l'égard d'un environnement sécuritaire, accueillant et inclusif devienne une responsabilité organisationnelle, mais aussi une responsabilité individuelle.

Commencer la conversation

L'approche générale du CPC en matière de création d'un environnement sportif sécuritaire, accueillant et inclusif inclut le partage des premières étapes que les dirigeants des organismes de sport peuvent suivre pour aborder les questions de diversité et d'équité au sein du conseil dans l'espoir qu'ils partageront cette information avec leurs équipes à l'échelle nationale, mais aussi au niveau provincial/territorial et communautaire. Les premières expériences sportives des participants se déroulant en général au niveau communautaire, nous devons nous assurer que cette expérience soit positive, agréable, sécuritaire, dans un milieu exempt de maltraitance et d'obstacles. Nous devons faire en sorte qu'ils vivent une expérience sportive de qualité, dans un environnement qui tienne compte de leurs besoins et intérêts individuels, au moyen de consultations et du développement conjoint de solutions viables.

Plusieurs organisations sont en train d'effectuer un travail important dans la communauté sportive afin d'aborder les questions relatives à la diversité et aux identités marginalisées (voir la section des ressources). De par sa nature, la diversité touche plusieurs identités. Nous devons aborder toute notre diversité en même temps parce que les gens ne sont pas uniquement définis par un genre ou un handicap. Nous sommes tous caractérisés par les éléments suivants : sexe, ethnicités, orientation sexuelle, identité de genre. Nombreux sont ceux parmi nous qui font face à des obstacles relativement à plus d'une seule de ces identités. Nous devons faire en sorte que chacun d'entre nous se sente à l'aise d'être lui-même dans nos espaces sportifs.



Définitions :

Sécuritaire – Un environnement sécuritaire est un espace positif qui promeut la participation fondée sur le consentement, ainsi que le bien-être et le développement de tous les participants sur le plan physique, émotionnel et social. C'est un environnement exempt d'abus, de maltraitance, d'inconduite, d'intimidation, de bizutage et dans lequel tous les participants sont traités avec dignité.

Accueillant – Un environnement accueillant est basé sur une culture qui veut que tout soit fait pour que chacune des personnes impliquées dans votre sport ou qui y participent se sente activement encouragée, incluse et valorisée. Cela implique de chercher activement à comprendre et à éliminer les obstacles à la participation fructueuse et à combler le fossé pour les personnes qui avaient pu se sentir exclues par le passé. Ces changements aideront à rendre votre sport plus attrayant pour les participants éventuels.

Inclusif – Un environnement inclusif est un environnement au sein duquel les personnes ont un sentiment d'appartenance, mais que cette appartenance est également réelle. C'est un environnement dans lequel elles peuvent participer de façon significative et où l'activité leur permette d'atteindre leur plein potentiel. Cela implique de comprendre, d'accepter et de respecter la diversité et d'impliquer activement les gens des divers groupes représentés au sein de la communauté. Des politiques et services pertinents et appropriés sont développés et mis en œuvre, et il existe un engagement organisationnel envers l'élimination des obstacles.

Équité – Dans une organisation équitable, l'allocation des ressources, la mise en place de programmes et la prise de décisions aboutissent à des occasions et des avantages similaires pour tous les participants. Dans une perspective d'équité, les décisions doivent tenir compte de l'inégalité des obstacles à la participation au sport et à l'encadrement du sport, pour faire en sorte que tout un chacun a accès à toutes les occasions possibles de bénéficier des avantages sociaux, psychologiques et physiques qui découlent de la participation à un sport ou une activité physique et de l'encadrement de ces derniers. La création d'un environnement axé sur l'équité requiert parfois de traiter certaines personnes différemment dans un souci d'égalité des chances (p. ex. aider les personnes qui font face à des obstacles supplémentaires à accéder à l'équipement, la formation ou d'autres programmes ou services).

Diversité – La diversité fait référence au large spectre des caractéristiques démographiques des membres de la société canadienne, y compris, mais sans s'y limiter, le sexe, l'identité de genre, la race, l'ethnicité, l'orientation sexuelle, la classe, les moyens économiques, la capacité, l'âge, la religion et l'éducation. L'ouverture à la diversité ne veut pas seulement dire de reconnaître et de respecter les différences, mais aussi de reconnaître la valeur de chaque individu et leur importance pour leur communauté et la société dans son ensemble.

Intersectionnalité – L'intersectionnalité réfère aux différentes manières (stratification sociale) dont nous nous décrivons, notamment l'âge, la situation économique, la race, l'orientation



sexuelle, la religion, la capacité et le genre, qui n'existent pas séparément, mais qui sont imbriquées les unes dans les autres et interreliées.

Préjugés inconscients – Le préjugé inconscient s'entend des stéréotypes sociaux entretenus à propos de certains groupes de personnes en dehors de sa conscience. Tout le monde a des croyances inconscientes à propos de différents groupes sociaux et de groupes d'identité divers, et ces préjugés résultent d'une tendance à organiser les mondes sociaux en les catégorisant.

La nécessité d'avoir des conversations beaucoup plus édifiantes à propos de la diversité, de l'inclusion et des préjugés inconscients n'a jamais été aussi pressante.

Le comité sur la diversité et l'inclusion du CPC, composé de partenaires sportifs et d'intervenants des ONS/OMS, a créé les éléments clés de succès afin d'orienter l'outil d'évaluation.

Éléments clés du succès

1. **Attitude** – Nous reconnaissons que les attitudes, les présomptions et les stéréotypes sont acquis et qu'ils ont un impact sur la manière dont nous traitons les autres et au bout du compte sur notre système d'activité physique et de sport. Nous nous engageons à approfondir notre apprentissage afin de mieux comprendre et transformer la manière dont nous traitons les autres. Cela implique que nous devons nous engager à en apprendre davantage afin de reconnaître nos propres préjugés inconscients, à déceler les obstacles structurels au sein de notre organisme de sport et à consulter ceux qui ont été exclus sur la manière de limiter les obstacles à leur inclusion active de façon sécuritaire.
2. **Leadership** (engagement du conseil d'administration, du personnel, des bénévoles) – Nous croyons que « notre équipe » doit s'engager envers l'équité, la diversité et l'inclusion et que nous devons en être des champions visibles dans tout ce que nous faisons. Un environnement sécuritaire, accueillant et inclusif est le fruit d'un effort de collaboration qui nécessite l'engagement de chaque individu au sein de l'organisation.
3. **Leadership** (partenaires et influenceurs) – Nous croyons que la collaboration apporte de meilleurs résultats. Nous croyons qu'une compréhension approfondie de la diversité, de l'équité et de l'inclusion parmi tous les intervenants est essentielle au progrès. Nous serons de fervents promoteurs auprès de ceux avec qui nous travaillons en ce qui concerne notre engagement à cet égard, et dans tout ce que nous faisons.
4. **Politique** – Nous avons établi des politiques qui constituent le fondement du travail que nous accomplissons afin de créer un environnement sécuritaire, accueillant et inclusif. Les politiques établissent notre engagement et constituent le point de départ de notre travail. La finalité de nos politiques est une culture engagée envers un environnement sécuritaire, inclusif et accueillant dans tout ce que nous faisons. Nous ne tolérerons aucun comportement inapproprié ou qui ne soutient pas la vision plus large d'un environnement sécuritaire, inclusif et accueillant.



5. **Programmes et services** – Nous continuerons à faire des efforts afin de rendre nos programmes et services accessibles à tous les participants, nous tiendrons compte des besoins et des intérêts individuels par des moyens déterminés par eux comme étant appropriés, et nous ferons tomber activement les obstacles dans le système afin de créer un environnement sécuritaire, accueillant et inclusif. Nous amplifierons les efforts des autres, nous développerons des outils et des ressources dans les secteurs où subsistent des lacunes et nous partagerons nos apprentissages.
6. **Environnement/Architecture** – Nous nous engageons à nous assurer que l’environnement que nous créons, que nous utilisons, auquel nous accédons dans le cadre de nos interactions avec nos partenaires et notre communauté soit complètement accessible, sécuritaire et accueillant. Cela inclut tous les services de soutien fournis par des tiers, ainsi que les fournisseurs et les entrepreneurs engagés par le CPC.
7. **Communication** – Nous avons établi des communications claires, cohérentes et ouvertes et nous communiquons, de façon proactive avec les membres de la communauté qui ne font pas encore partie de notre équipe. Tous les aspects de nos communications et de notre marque reflètent la diversité du Canada et sont accessibles à tous.
8. **Responsabilité** – Nous croyons que ce qui peut être mesuré est important. Nous croyons en l’établissement de mesures de responsabilisation claires et concises, qui nous aident à maintenir le cap en ce qui concerne nos objectifs. Nous croyons également que la responsabilité doit aller au-delà de ce qui est mesurable et doit également inclure un processus transparent par lequel ceux qui pensent que nous n’avons pas fait ce que nous mentionnons plus haut peuvent fournir une rétroaction de façon anonyme ou non (comme ils le souhaitent), qu’elle sera prise au sérieux, et que des mesures seront prises sans aucune répercussion négative pour ceux qui auront offert leur rétroaction. De plus, le conseil souhaite être tenu responsable d’assurer le respect de ce processus. La création d’une culture permettant les remises en question est essentielle si le changement est important pour vous.
9. **Processus pour les discussions sécuritaires** – Il faudra déterminer un processus afin de permettre aux individus de partager leurs réflexions et de poser des questions au sujet de l’inclusion ou du manque d’inclusion.