

# Association canadienne des entraîneurs

## Revue de la littérature sur la lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement sportif

Octobre 2021



---

Suggestion de référence : Joseph, J., McKenzie, A. I. et Brown, S. *Revue de la littérature sur la lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement sportif de l'Association canadienne des entraîneurs*. Laboratoire de recherche IDEAS Université de Toronto. 2021a.

## Table des matières

<b>Introduction : Racisme et lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement au Canada.....</b>	<b>2</b>
Survol .....	4
<b>Entraîneurs et athlètes autochtones .....</b>	<b>4</b>
<b>L'expérience des entraîneurs racisés.....</b>	<b>7</b>
Le racisme genré et les entraîneurs racisés .....	8
<b>Formation et perfectionnement professionnel sur l'équité et l'antiracisme .....</b>	<b>11</b>
<b>Conclusion .....</b>	<b>12</b>
<b>Références.....</b>	<b>13</b>

## Introduction : Racisme et lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement au Canada

Le Canada est mondialement idéalisé comme un des pays les plus diversifiés, inclusifs et progressistes du monde (Greenhill et Marshall, 2016), en particulier parce qu'il a été le premier à adopter une Loi sur le multiculturalisme (Srikanth, 2012). Son multiculturalisme combiné à sa population autochtone croissante et sa diversité raciale renforcent l'idée que le Canada est une société inclusive et, par conséquent, immunisée contre le racisme, l'injustice raciale et les inégalités raciales. Le résultat est un état de **racisme démocratique** (Henry et coll., 2010), un concept qui montre comment les Canadiens peuvent à la fois avoir des idées nocives sur les populations racisées et appliquer des principes libertaires comme l'égalité et la justice. À la suite des travaux phare de Pholomena Essed (1991) sur le **racisme quotidien**, des chercheurs ont déterminé comment, au Canada, des idées néfastes peuvent entraîner des insultes ou l'exclusion manifeste et créer des expériences de racisme institutionnel ou systémique au quotidien qui sont ancrées dans l'éducation, l'accès au logement, l'emploi, le salaire, les finances et le système juridique (James et coll., 2014, p. 22; voir aussi Este et coll., 2018; Thobani, 2007). Le racisme quotidien est aussi présent dans le système sportif canadien (Joseph et coll., 2012). En fait, l'idée même que la race n'est pas un facteur important dans ces organismes soi-disant justes, neutres ou apolitiques comme le sport permet au racisme de s'enraciner profondément dans plusieurs pratiques quotidiennes et de ne toujours pas être reconnu comme tel par de nombreux athlètes et entraîneurs.

Le racisme se manifeste dans les cultures où les Blancs sont privilégiés, au centre de tout et représentent la norme. Plusieurs chercheurs réclament une **analyse critique de la blancheur** dans le domaine du sport et de ses effets sur les communautés racisées et sur les entraîneurs et les intervenants blancs (Hylton, 2018; Joseph et coll., 2012; McDonald, 2005). Le fait de remettre en question la notion de blancheur dans le sport signifie redéfinir les notions d'équité, de neutralité de la race et de **méritocratie** (succès en fonction du mérite; Rankin-Wright et Hylton, 2020). La recherche doit permettre de mieux comprendre les identités et les inégalités dans la participation au sport et le leadership sportif et la façon dont elles convergent pour donner lieu à des résultats différents pour les entraîneurs racisés et les entraîneurs blancs. L'analyse de la blancheur pourrait donner aux intervenants du sport (p. ex. les athlètes, les entraîneurs et les décideurs) des méthodes fondées sur des données

## Lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement

probantes pour atténuer le racisme et favoriser la diversité, la représentation et le succès (Rankin-Wright et Hylton, 2020) et remettre en question le statu quo qui entrave l'essor et la progression des entraîneurs sportifs racisés.

Dans le monde du sport, on tend à considérer le racisme comme une chose du passé, renforçant ainsi l'idée de « racisme sans race » (racelessness) et d'invisibilité (Joseph et coll., 2012, 2021). Hylton (2018) prétend que le racisme dans le sport est souvent réduit à un problème individuel plutôt qu'à un problème systémique ou institutionnel. Cette perspective permet de voir les inégalités raciales comme des « carences culturelles collectives », de blâmer les victimes d'exclusion ou de discrimination et d'insinuer que les communautés racisées devraient se prendre en main pour s'en sortir (Fletcher et Hylton, 2016, p. 14). **L'aveuglement à la race** (parfois nommé « daltonisme racial » ou « le fait de ne pas voir la couleur de la peau ») réunit le rejet du privilège blanc et le refus de reconnaître les inégalités raciales dans le sport. Ces facteurs constituent un mécanisme important qui maintient la blancheur et le privilège blanc dans le sport (Fletcher et Hylton, 2016; Hylton, 2018; Joseph et coll., 2021), surtout au Canada.

Au Canada, l'aveuglement à la race fait partie de l'interprétation dominante du multiculturalisme. Le fait de célébrer un large éventail d'identités ethniques et de cultures tout en ignorant la race et la discrimination raciale fait preuve du désir d'être inclusif. Toutefois, « le fait de ne pas voir la couleur de la peau » a une incidence négative sur les communautés autochtones et racisées (Mackey, 2002; St. Denis, 2011; Walcott, 2002), parce que ce comportement signifie qu'on ne reconnaît pas le racisme auquel [les entraîneurs] sont exposés et on ne s'efforce pas non plus de changer les systèmes inéquitables existants. (Joseph et coll., 2021, p. 46) D'un point de vue historique, les idées sur les différences raciales et sur la hiérarchie dans les groupes raciaux ont sanctionné et renforcé la colonisation au Canada. Ces idées sont restées imprégnées dans le paysage du sport contemporain (Forsyth et Giles, 2013; Joseph et coll., 2012). Du cricket au curling en passant par le sport récréatif et les équipes olympiques, des traces de colonialisme persistent même dans le multiculturalisme, en raison d'idéaux eurocentriques sur l'excellence, le leadership et les connaissances d'expert des Blancs. Selon Statistiques Canada (2016), les personnes racisées représentent près du quart de la population canadienne et elles pourraient atteindre près de 40 % d'ici 2036 (MacIsaac, 2017). Pourtant, l'inclusion multiculturelle n'a entraîné aucun changement positif pour plusieurs communautés autochtones et racisées. Les communautés autochtones indiquent que le multiculturalisme peut être utilisé comme outil de colonialisme pour éviter de reconnaître la souveraineté autochtone et éviter d'y remédier (St. Denis, 2011). De plus, les personnes racisées au Canada se préoccupent du fait que le multiculturalisme aggrave le racisme et le mépris au sujet de l'immigration plutôt que de les traiter adéquatement (Mackey, 2005; St. Denis, 2011). Les peuples racisés, dont la culture est célébrée lors de festivals, sont sous-représentés parmi les athlètes et les entraîneurs et les expériences de racisme limitent leurs potentiels sportifs (James, 2005; Joseph, 2020; Joseph et coll., 2012), alors que de nombreux entraîneurs et athlètes blancs profitent de privilèges de la blancheur qui ne sont pas gagnés à l'issue d'un travail (Joseph et coll., 2021). Être conscient que le racisme crée des microfacteurs de stress, du stress chronique et des problèmes de santé de même que des traumatismes collectifs transgénérationnels (McDevitt, 2021; McKenzie, 2020) signifie qu'il faut accorder la priorité absolue au démantèlement du racisme dans tous les organismes, y compris dans le sport. La sensibilisation à la lutte contre le racisme peut briser le silence lié à la question du racisme.

De façon générale, les athlètes et les entraîneurs ont réclamé la promotion de méthodes antiracistes dans le domaine de l'entraînement pour les communautés asiatiques (Fletcher et coll., 2021), autochtones (Hauck, 2020; McHugh et coll., 2015) et noires (Cunningham, 2010; Cunningham et coll., 2021; Rankin-Wright et coll., 2019). Les groupes marginalisés du point de vue racial (p. ex., les Noirs) et ethnique (p. ex., les Afro-Américains, les Caraïbéens, les Yorubas) sont sous-représentés de façon disproportionnée dans le sport en tant qu'athlètes (Acosta et Carpenter, 2012; Lapchick et coll., 2010)

## Lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement

et en tant qu'entraîneurs et décideurs (Carter-Francique et Olushola, 2016; Lapchick, 2020; LaVoi et coll., 2017). Toutefois, au Canada, les recherches sur la race, le racisme, les méthodes antiracistes en entraînement et sur le soutien offert aux athlètes et aux entraîneurs racisés n'existent pratiquement pas. La population du Canada se diversifie; les organismes sportifs changeront aussi. Pour cette raison, les recherches visant à comprendre les identités raciales et ethniques et les expériences de privilèges et de racisme des intervenants sportifs et les pratiques de lutte contre le racisme sont d'autant plus essentielles.

Les recherches pour décoloniser l'activité physique et le sport de McGuire-Adams (2018, 2020) et de Joseph et Kriger (2021), jumelées aux travaux sur la psychologie du sport tenant compte de la culture de Schinke (Schinke et McGannon, 2014, 2015; Schinke, Ryba et coll., 2007) et les analyses sur la blanchité aux fins de décolonisation (Travers, 2011) ont eu une incidence novatrice sur la reconnaissance du rôle de la culture et de la race dans les études sur le sport au Canada. Ces recherches, étayées de **méthodologies de décolonisation**, soulignent que les approches interculturelles, éthiques et équitables de la recherche et de la pratique du sport sont essentielles pour lutter contre le racisme. Une approche décoloniale reconnaît les hiérarchies de pouvoir qui découlent du colonialisme et continuent de sévir de nos jours et encourage les chercheurs et les praticiens à ne pas simplement offrir des services ou faire des interventions de la même façon pour tout le monde, mais à plutôt s'efforcer de mieux tenir compte des différences culturelles et d'être plus inclusifs (Ryba et coll., 2013; voir Schinke et McGannon, 2014, p. 5). Joseph et coll. (2012, 2021) proposent d'aller au-delà de la sensibilité à la cause et de l'inclusion et de carrément lutter contre le racisme afin de démanteler pour vrai les systèmes mis en place qui maintiennent à l'écart les entraîneurs et les athlètes racisés et les empêchent de se sentir appuyés lorsqu'ils sont inclus. Lorsque les chercheurs et les praticiens du sport réfléchiront à la façon dont leurs propres croyances et identités sociales perçues comme allant de soi, émanant des groupes auxquels ils appartiennent, ont une incidence sur ceux qui pratiquent des sports et activités physiques, il sera alors possible de commencer à reconnaître les problèmes de pouvoir et à travailler pour les éliminer (Schinke et McGannon, 2014, pp. 5-6). Afin de réellement démanteler le racisme systémique qui touche les populations racisées au Canada, les entraîneurs sportifs doivent refuser de normaliser la blanchité et plutôt dénoncer les événements et les structures du sport qui limitent l'accès et bafouent la dignité. Les entraîneurs doivent adopter des approches antiracistes, de décolonisation et qui les font réfléchir à la situation.

### Survol

La présente revue de la littérature décrit les problèmes liés à la race dans deux domaines connexes : l'expérience des entraîneurs racisés et les connaissances sur la manière de soutenir les entraîneurs et les athlètes racisés. Cette revue décrit tout d'abord les expériences d'entraîneurs et d'athlètes autochtones, noirs, asiatiques et issus d'autres groupes ethniques. Elle présente ensuite l'importance de parler de l'intersectionnalité des entraîneurs racisés (p. ex. : les entraîneuses noires ont des perspectives uniques sur les pratiques d'entraînement antiracistes prometteuses), puis une analyse de la discrimination en entraînement. Cette revue explore ensuite les programmes et les formations en matière d'équité comme moyen d'éliminer la discrimination. En conclusion, elle souligne l'importance de la représentation et de l'avancement des entraîneurs racisés.

### Entraîneurs et athlètes autochtones

Bien que la participation au sport soit à la hausse dans les collectivités autochtones et que de plus en plus d'occasions s'ouvrent aux entraîneurs autochtones, cette croissance est freinée, en particulier dans le milieu sportif grand public, en raison du racisme qui y persiste et des vestiges toujours omniprésents des dommages que le colonialisme a causés au sein de ces collectivités (Forsyth, 2007,

## Lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement

2013, 2020; Forsyth et Giles, 2013; Hauck, 2020). McGuire-Adams (2020, p. 131) a souligné que le système des pensionnats au Canada (pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez visiter le Centre national pour la vérité et la réconciliation au [www.trc.ca](http://www.trc.ca)) a imposé de force un programme d'activité physique réglementé aux enfants. Les prêtres et les religieuses en position d'autorité avaient le pouvoir d'exercer des pratiques d'assimilation violentes par l'entremise du sport et de l'activité physique. Les effets intergénérationnels de cette violence coloniale liée à l'activité physique sont d'autant plus évidents considérant les iniquités en matière de santé auxquelles les peuples autochtones sont confrontés, notamment la détresse psychologique, la comorbidité (Twizeyemariya et coll., 2017) et les taux de mortalité plus élevés (May et coll., 2020). Du racisme institutionnel qui fait entrave à l'inclusion et à la progression des entraîneurs autochtones dans leur carrière, au scepticisme à propos de l'identité culturelle des peuples autochtones (Hauck, 2020; Joseph et coll., 2021; Rynne et coll., 2019), les effets du colonialisme se font aujourd'hui ressentir à l'échelle du pays.

Néanmoins, bon nombre d'auteurs font remarquer que les peuples autochtones pratiquent de nombreuses activités physiques et routines d'autodiscipline décolonialistes qui régénèrent la santé individuelle et collective (Downey et Neylan, 2015; Henhawk, 2009; Henhawk et Norman, 2019; Hokowhitu, 2004; Jackson et Hokowhitu, 2002; Lavallée, 2007; Lavallée et Lévesque, 2013; Lavallée et Poole, 2010; McGuire-Adams, 2017, 2018, 2020; McGuire-Adams et Giles, 2018; Te Hiwi, 2014). Le sport est également utilisé comme outil de résistance (Forsyth et Giles, 2013) et nécessite le soutien d'entraîneurs bien informés. Dans les collectivités autochtones, l'entraînement (in)formel permet aux athlètes de se sentir soutenus et motivés à essayer un nouveau sport, à trouver du financement pour participer à des compétitions hors de leurs communautés, en plus de profiter d'un soutien émotionnel manifeste, notamment lorsque les entraîneurs aident des athlètes victimes de racisme dans le sport (Ferguson et coll., 2019, p 8). Les entraîneurs et les athlètes autochtones subissent une forte discrimination dans les milieux sportifs grand public.

En Australie, Bennie et coll. (2019) ont observé une sous-représentation des peuples autochtones dans les postes d'entraîneur-chef ainsi que dans ceux de direction et de prise de décision; plus particulièrement, Apoifis et coll. (2018) ont constaté l'absence de personnes autochtones dans le domaine de l'éducation en entraînement, ce qui fait en sorte que peu d'attention est accordée à l'entraînement des athlètes autochtones ou à la promotion d'un entraînement axé sur les Autochtones. Rynne et coll. (2019) suggèrent qu'il est temps pour un changement de paradigme en faveur de programmes qui favorisent l'autodétermination autochtone (p. 264); grâce à une auto-analyse cohérente ou à une **réflexivité critique**, tous les entraîneurs devraient remettre en question leur propre identité, leurs idéaux et leurs valeurs par rapport aux objectifs des athlètes autochtones qu'ils entraînent. Rynne et coll. (2019) soulignent également l'importance d'intégrer les **connaissances locales** provenant de communautés spécifiques qui peuvent mieux étayer les approches des entraîneurs, éducateurs et décideurs. Accorder la primauté aux gardiens des connaissances locales peut permettre de mettre à profit leur expertise afin de créer des approches bien étayées, antiracistes et respectueuses de la culture qui optimisent la participation des Autochtones aux sports et le développement des entraîneurs, offrant ainsi une plateforme qui, selon Äikäs et Salmi (2019) ainsi que Hogarth (2019), permet d'amplifier la voix de communautés qui ont toujours été contraintes au silence. Comme la littérature, les arts et les médias, le sport peut être instrumentalisé pour promouvoir des expériences autochtones positives et décolonisées.

Dans l'optique de renforcer l'identité et les connaissances autochtones dans le domaine du sport, Hapeta et coll. (2019) ont employé une méthodologie d'étude de cas qui encourageait les joueurs de rugby autochtones des Bay of Plenty Steamers, une équipe de la Nouvelle-Zélande, à faire part de leurs histoires. Leur étude souligne avec éloquence comment un style narratif Māori peut optimiser le bien-être individuel et la cohésion sociale, renforcer l'identité autochtone et disséminer les connaissances autochtones dans le sport grand public, tout en offrant aux athlètes des occasions de perfectionner

## Lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement

leurs compétences en leadership (Ngā Manukura). L'exemple de l'équipe des Bay of Plenty Steamers montre comment un sentiment d'appartenance, d'identité et de leadership sur le terrain et hors du terrain peut être amélioré pour accentuer le bien-être en intégrant les connaissances autochtones par l'entremise d'histoires, de modèles et de symboles (p. 7), indiquant une approche globale en matière de santé qui pourrait être avantageuse pour les entraîneurs sportifs au Canada.

Contrairement aux écrits issus des peuples autochtones, les fausses représentations et les narratifs trompeurs au sujet de ces collectivités peuvent entraîner de graves conséquences sur la santé et le succès sportif. Valentine (2012) explique comment les athlètes autochtones ont été recrutés de manière disproportionnée par les entraîneurs pour occuper la position de « bagarreur » – un joueur dont le rôle est de se battre – dans le hockey professionnel masculin, en particulier de 1974 à 2004, en fonction du stéréotype raciste du « noble sauvage », selon lequel les hommes autochtones possèdent une grande force physique, une tolérance élevée à la douleur et un penchant apparemment naturel à la violence. Apoifis et coll. (2018) ont étendu leurs recherches sur le stéréotype du « noble sauvage » dans le sport en interviewant 26 entraîneurs autochtones en Australie pour examiner comment les capacités sportives des autochtones peuvent influencer l'entraînement. Les chercheurs affirment que les représentations racistes des athlètes autochtones comme étant des joueurs plus rapides et robustes que des dirigeants dotés d'intellects font obstacle aux occasions pour les Autochtones d'obtenir des postes de leadership sportif, y compris en tant qu'entraîneurs. Les athlètes autochtones d'élite (futurs entraîneurs potentiels) au Canada ont un taux d'abandon du sport disproportionné en raison d'aspects pratiques tels que la relocalisation, l'assimilation et le choc culturel, les coûts élevés, la difficulté à se faire accepter par de nouveaux entraîneurs ainsi qu'à s'ajuster à la psychologie du sport grand public et ses structures et processus décisionnels hiérarchiques (Schinke, Gauthier et coll., 2007; Schinke et coll., 2013). Perdre ces athlètes entraîne des répercussions importantes pour les communautés culturelles de ces athlètes (à l'échelle locale et nationale) en ce qui concerne les modèles à suivre et, bien que souvent non reconnues, il y a aussi des pertes pour les athlètes du sport grand public, qui pourraient avoir bénéficié d'une exposition accrue à un contexte sportif culturel diversifié (Schinke, Gauthier et coll., 2007, p. 125). Cette étude ne laisse planer aucun doute : plutôt que de forcer l'assimilation des entraîneurs et des athlètes autochtones ou de raconter des histoires à *leur place*, les organismes sportifs doivent valoriser et faire place aux récits racontés par des personnes issues de ces collectivités.

Accorder de l'attention aux histoires autochtones favorise une performance optimale, un sentiment d'inclusion et l'engagement des athlètes et des entraîneurs, tout en ouvrant des voies plus durables pour l'entraînement autochtone (ApoiFis et coll., 2018). Même si certains progrès ont été réalisés, Marlin et coll. (2020) demandent la création de plateformes pour entendre les récits des entraîneurs autochtones en Australie : sans connaître les histoires des entraîneurs, nous ne pouvons pas comprendre les changements qui ont eu lieu dans le sport dans ce pays, ni le travail qui nous a amenés jusqu'ici (Marlin et coll., 2020, p. 114). De plus, au-delà de ce que les entraîneurs ont à dire, l'appel à l'action, le mentorat et le renouvellement culturel des entraîneurs autochtones en Australie sont tout autant pertinents pour le Canada :

Nous vivons toujours sur des terres volées, des terres qui nous ont été volées et qui ont été volées à nos ancêtres. Il reste du travail à faire. Les organismes sportifs, à l'échelle locale, régionale, provinciale et nationale, doivent faire des cheminements de perfectionnement la priorité et accorder une attention particulière aux programmes destinés aux entraîneurs. Davantage d'investissements matériels sont nécessaires pour les cheminements professionnels des administrateurs et officiels autochtones. Il est également impératif que les organismes sportifs s'engagent à intégrer les connaissances autochtones aux efforts de renouvellement et de régénération culturels déployés dans les programmes sportifs grand public de leurs pays respectifs (Marlin et coll., 2020, p. 115). [*traduction libre*]

La littérature comporte peu de documentation qui explore la discrimination raciale dans le sport canadien, en plus d'accorder peu ou aucune attention particulière aux entraîneurs autochtones. La recherche qui a été menée montre que les barrières discriminatoires racistes découlent du colonialisme (Hauck, 2020) dont les pratiques limitent l'accès et les occasions de participer au sport, tout en faisant fi des dommages que peuvent causer le racisme et l'insensibilité culturelle. Les groupes autochtones sont victimes d'un racisme qui doit être compris dans un contexte colonial.

### L'expérience des entraîneurs racisés

Le manque de données sur les entraîneurs et les athlètes racisés au Canada oblige les chercheurs à se fonder sur les données des États-Unis (É.-U.) et du Royaume-Uni (R.-U.) (Joseph et coll., 2012). Cette recherche porte principalement sur les expériences des personnes noires et illustre clairement que le racisme dans le sport a été instrumentalisé comme une arme pour exclure de manière disproportionnée les entraîneurs racisés des postes d'entraîneur et des promotions, en plus de leur faire subir régulièrement des microagressions et de la discrimination. Les idéologies racistes, par exemple celles qui prônent que les athlètes blancs (et les entraîneurs) sont plus intelligents et plus éthiques que les noirs (Coakley, 2009), affligent particulièrement les Afro-Américains dans le sport. Le racisme a une influence négative insidieuse sur de nombreux aspects du sport, que ce soit sur le plan des postes que les athlètes noirs occupent (Cunningham, 2010; Sack et coll., 2005) ou des postes d'entraînement et d'administration que les intervenants noirs peuvent décrocher (Anderson, 1993; McDowell et Cunningham, 2007). Bien que le racisme en milieu institutionnel soit un facteur de macro-niveau qui touche les entraîneurs et les athlètes noirs, il existe également des variables de niveau méso (p. ex. préjugé et discrimination, Cunningham, 2010) et de niveau micro (p. ex. roulement élevé du personnel; Cunningham et coll., 2019) qui nuisent à la carrière et aux occasions d'avancement des personnes noires dans le domaine de l'entraînement sportif. Ces facteurs entraînent une sous-représentation des personnes noires dans les postes d'entraîneurs-chefs et de décideurs à tous les niveaux du sport (soit, dans les contextes du développement communautaire, collégial et universitaire et de haute performance). Les obstacles qui freinent leur avancement et leur progression vers des postes d'entraînement et de prise de décision plus élevés comprennent la discrimination en matière d'accès, les normes à deux vitesses dans les pratiques d'embauche et de renvoi pour les minorités, le soutien inadéquat et l'omniprésence des stéréotypes (Agyemang et DeLorme, 2010; Borland et Bruening, 2010; Cunningham et coll., 2013; Greenhaus et coll., 1990). Cunningham (2020) et Steward et Cunningham (2015) ont expliqué en détail pourquoi tant d'entraîneurs racisés croient qu'ils doivent s'attendre à subir de la discrimination associée à l'entraînement. Les deux études ont révélé que les Blancs, qui sont plus susceptibles d'occuper un poste d'embauche ou de prise de décision, estiment que les personnes racisées qu'ils perçoivent comme ayant une identité raciale forte sont moins prêtes ou aptes à l'emploi. Cunningham (2020) corrobore des recherches antérieures, notamment une étude préliminaire de Greenhaus et coll. (1990), en démontrant que les entraîneurs sportifs racisés peuvent être confrontés à la **discrimination en matière d'accès**, à un accès limité aux postes, carrières ou parcours académiques pour les membres d'un certain groupe social ainsi qu'à un **traitement discriminatoire**, qui fait en sorte que les membres d'un groupe social se voient offrir moins de possibilités et ne sont pas aussi bien traités qu'ils ne devraient l'être si l'on en juge par la qualité de leur travail (Cunningham, 2020, pp. 4-5). Ces formes de discrimination sont les comportements associés aux idéologies racistes. Il y a des répercussions concrètes sur les collectivités et les personnes racisées, qui peuvent ainsi décider de sacrifier leur culture pour réussir.

## Lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement

Au Canada, Livingston et Tirone (2012) ont fait état d'obstacles pour les nouveaux venus à obtenir des postes de joueurs ou d'entraîneurs d'élite, malgré leurs exploits dans leurs nations d'origine. Au soccer, les immigrants aux bonnes aptitudes générales en provenance du continent africain, par exemple, sont plus susceptibles d'être repoussés ou désavantagés dans leurs efforts initiaux pour saisir et explorer les possibilités de succès dans le sport (Livingston et Tirone, 2012, p. 178). La discrimination contribue à l'inefficacité des systèmes sportifs canadiens, où du temps est consacré à la recherche d'entraîneurs qualifiés, tandis que les entraîneurs racisés qualifiés sont incapables de se tailler une place. Le racisme subtil fait partie intégrante des systèmes sportifs (Zondi et Austin, 2021) et si les administrateurs sportifs ne prennent pas conscience de leurs biais, ils sont susceptibles de perpétuer les préjugés sur le manque de qualifications des candidats racisés.

Dans le contexte du Royaume-Uni, la catégorie plus vaste constituée des personnes issues des collectivités noires, asiatiques ou des minorités ethniques est utilisée pour désigner les entraîneurs racisés. Il existe des obstacles importants dans le sport, notamment la sous-représentation des entraîneurs et des décideurs issus de ces groupes par rapport aux Blancs (Bradbury, 2013, 2016; Bradbury et coll., 2018; Fletcher et Hylton, 2016; Kilvington, 2019; Rankin-Wright et coll., 2019). Fletcher et coll. (2021) décrivent comment un environnement sportif inclusif avec une main-d'œuvre diversifiée peut grandement motiver l'entrée et la progression dans les rouages du monde de l'entraînement pour les entraîneurs issus de ces groupes. Les intervenants de l'Asie du Sud, en particulier, révèlent qu'ils évoluent dans un environnement sportif et une culture qui découragent ceux qui aspirent à devenir entraîneurs, et s'ils parviennent à occuper de tels postes, beaucoup sentent qu'ils ne reçoivent pas de soutien pour leur perfectionnement professionnel et leurs perspectives de carrière (Bradbury, 2016, 2017; Fletcher et coll., 2021; Kilvington, 2019; Norman et coll., 2014; Rankin-Wright et coll., 2017). Les publications au Royaume-Uni démontrent comment l'entrée, la rétention et la progression des entraîneurs issus de groupes minoritaires peuvent être optimisées, non seulement en embauchant davantage de personnes racisées, mais aussi en leur fournissant les systèmes de soutien (p. ex. perfectionnement professionnel, mentorat) nécessaires pour réussir.

Des chercheurs en entraînement sportif tels que Cunningham et Singer (2010) ont souligné que bien que les personnes racisées montrent des intentions plus prononcées d'entrer dans la profession d'entraîneur que leurs pairs blancs, ils s'attendent cependant aussi à plus d'obstacles. Malgré les préjugés et la discrimination qu'ils anticipent dans toutes les options professionnelles, comme un des participants à la recherche l'a dit : la discrimination est partout où vous allez et dans tout ce que vous faites (Cunningham et Singer, 2010, p. 1721), on a découvert que les personnes racisées endurent ces obstacles dans le monde de l'entraînement afin d'en retirer des bienfaits pour les athlètes et leurs communautés.

### **Le racisme généré et les entraîneurs racisés**

Depuis longtemps, le racisme et le sexisme tendent à exclure du sport les filles et les femmes racisées, y compris celles qui aspirent à devenir entraîneure (Carter-Francique et Flowers, 2013; Carter-Francique et Olushola, 2016; Hylton, 2018; Joseph et McKenzie, 2021; LaVoi et coll., 2017). Atténuer l'impact du racisme généré dans le sport est un appel à l'action crucial lancé par Cunningham et coll. (2021), mais les efforts en ce sens ont été à ce jour insuffisants. **Le racisme généré** peut être défini comme un amalgame de racisme et de sexisme qui conduit à une forme unique d'oppression (Essed, 1991). Ce concept explique comment les expériences des entraîneurs racisés sont façonnées par la confluence du sexisme, de l'hétéronormativité, de la misogynie ainsi que par les idéaux racistes et ethnocentriques qui peuvent saper les débouchés (Rankin-Wright et Hylton, 2020). Bien que le corpus de connaissances soit encore ténu, les questions de race et de genre dans le contexte de l'entraînement sportif suscitent un intérêt grandissant.

## Lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement

La majorité des recherches portant sur le racisme genré dans le milieu de l'entraînement sportif ont été effectuées aux États-Unis dans le contexte du sport universitaire. Selon Cunningham et coll. (2021), le racisme genré influe sur l'accès, les débouchés et l'ensemble des expériences vécues par les femmes racisées, en particulier en ce qui concerne le leadership sportif au sein de la National Collegiate Athletic Association (NCAA). Dans des travaux antérieurs, Cunningham et coll. (2019), Lapchick (2020), et Lapchick et coll. (2010) avaient conclu que, par rapport aux hommes, les femmes membres de la NCAA étaient sous-représentées dans les postes de leadership. Cunningham et coll. (2019) ont aussi montré que les disparités étaient amplifiées par la race — par comparaison à leurs homologues blanches, les femmes noires sont 11 fois moins susceptibles d'occuper un poste d'entraîneur-chef, et environ 91 fois moins susceptibles d'assumer les fonctions de directeur athlétique. Ce constat révèle clairement l'impact inéquitable qu'ont la race et le genre sur les débouchés offerts aux femmes entraîneuses racisées dans le sport.

L'une des facettes de la discrimination étudiées par Larsen et Clayton (2019) concerne l'influence de la race et du genre sur le parcours des entraîneurs. Les chercheuses ont relevé d'importantes différences entre les groupes pour ce qui est du nombre d'années d'expérience au poste d'entraîneur de basketball féminin dans la division 1 de la NCAA qui rend admissible à un poste d'entraîneur-chef. De plus, leurs données montrent que, par rapport aux hommes blancs (nombre d'années moyen = 4,95), les femmes racisées ont dû cumuler beaucoup plus d'années au poste d'entraîneuse de basketball féminin (nombre d'années moyen = 7,94) avant d'obtenir leur premier poste d'entraîneur-chef. Même si elles dépassent certains de leurs homologues masculins au chapitre de leur expérience d'entraîneuse et de joueuse, les femmes entraîneuses et, en particulier celles de couleur, sont sous-estimées et ne sont pas prises en compte pour les postes d'entraîneur de haut niveau (Larsen et Clayton, 2019). Les chercheuses font valoir que le nombre disproportionnellement faible de femmes racisées qui occupent des postes d'entraîneur-chef pourrait décourager les athlètes de viser des postes d'entraîneur ou de leadership, engendrant une pénurie de talents au sein de la relève et limitant l'expansion de réseaux bénéfiques et influents.

En ce qui concerne plus particulièrement les filles et les femmes noires, Carter-Francique et Flowers (2013) avancent que de nombreux facteurs — historiques, économiques, sociaux, religieux et juridiques — peuvent contribuer à la sous-représentation liée au genre. Elles affirment qu'il est primordial de comprendre ces variables et la manière dont elles interagissent avec le racisme et le sexisme pour que le sport puisse conférer ses bienfaits à tous. Rankin-Wright et Hylton (2020) affirment que les tendances mondiales qui consistent à passer sous silence l'expérience des femmes noires dans la recherche sur l'entraînement et dans la pratique de l'entraînement montrent clairement qu'il faut procéder à des analyses critiques et intersectionnelles dans ce domaine. Borland et Bruening (2010) se sont intéressés à la blancheur dans le sport sous l'angle de l'intersectionnalité, examinant la sous-représentation des femmes noires dans les postes d'entraîneur-chef. Ils affirment que les départements de sport des collèges américains sont en grande majorité constitués d'hommes blancs. Il en va de même pour ceux des universités canadiennes (Joseph et coll., 2021). L'issue (in)consciente des processus racisés et genrés a pour conséquence que les débouchés professionnels sont réservés exclusivement aux entraîneurs qui partagent certaines caractéristiques avec les détenteurs du pouvoir, ce qui entrave l'entrée et la promotion des candidates racisées. Par exemple, la notion de méritocratie est omniprésente dans les processus d'embauche, y compris dans la description des postes et dans les pratiques d'entrevue, lesquelles sont censées permettre au candidat le mieux qualifié de se démarquer. En réalité, le recrutement des entraîneurs sportifs manque souvent d'objectivité, surtout pour les postes d'entraîneur-chef, et les hommes de race blanche en position d'autorité sont plus susceptibles d'embaucher d'autres hommes de race blanche (Joseph et coll., 2021). L'aveuglement envers ses propres préjugés peut donner lieu à ce que McIntosh (1988) a appelé le « sac à dos invisible des privilèges blancs » (p. 3), où la supériorité des Blancs est considérée comme étant normale et, par

## Lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement

conséquent, est maintenue, perpétuée et légitimée (Grzanka et coll., 2019).

À la lumière des expériences vécues par les femmes entraîneuses racisées, la première recommandation en vue de réfréner le privilège blanc chez les décideurs consiste à accroître, par du mentorat et du soutien, la représentation et la reconnaissance des femmes racisées en tant que membres estimées du milieu de l'entraînement. Les femmes entraîneuses qui bénéficient de mentorat formel ou informel à tous les stades de leur carrière étaient plus susceptibles de continuer à entraîner et de progresser à un niveau supérieur (Banwell et coll., 2019; Norman et coll., 2018; Wasend et LaVoi, 2019). Les entraîneurs masculins et les entraîneurs de race blanche sont invités à rejoindre des réseaux parallèles (et parfois officiels); on leur propose du mentorat, du parrainage, et c'est ainsi qu'ils entrent en contact avec les personnes qui prennent les décisions d'embauche, en particulier pour les postes d'entraîneur-chef. (Norman, 2008; West et coll., 2001). Le mentorat offert aux entraîneurs racisés et, en particulier, aux femmes racisées devrait aussi comprendre ce type de contacts et donner l'occasion aux entraîneurs de mettre en commun leur expérience du racisme et du sexisme (Olushola-Ogunrinde et Carter-Francique, 2020). Les femmes entraîneuses de race noire, en particulier, réitèrent constamment l'importance de pouvoir compter sur leur entourage (Joseph et McKenzie, 2021; Larsen et coll., 2019; LaVoi et Dutove, 2012). Il faut aussi parrainer davantage les femmes entraîneuses et les entraîneurs racisés. Le parrainage est une forme dynamique de mentorat axée sur l'action qui rapproche les entraîneurs des décideurs de haut niveau. Ainsi, ils sont pris en compte pour l'octroi de mandats stimulants, ils sont protégés contre la publicité négative et ils sont épaulés dans leur avancement au sein d'organisations sportives (Banwell et coll., 2019; Olushola-Ogunrinde et Carter-Francique, 2020). Comme Norman (2008) l'a fait remarquer au sujet du parrainage des entraîneuses, le parrainage aide à atténuer les obstacles structurels dans le milieu de l'entraînement et crée des conditions plus équitables au lieu de simplement faire augmenter le nombre de postes d'entraîneur (Norman, 2008). Il faut faire la même chose à l'égard des femmes entraîneuses racisées : cultiver leurs talents, les parrainer et favoriser le développement de leurs compétences par du mentorat.

Parmi les facettes du racisme genré qui ont été étudiées dans le milieu de l'entraînement, une autre concerne la durée des fonctions et le roulement. Les réseaux qui tendent à exclure et les politiques et environnements de travail peu inclusifs et peu solidaires contribuent au taux élevé de roulement et à la sous-représentation des femmes dans les postes d'entraîneur (Cunningham et coll., 2019; Nessler et coll., 2021). Nessler et ses collègues (2021) ont étudié les effets du racisme genré et des stéréotypes sur la durée des fonctions des entraîneurs-chefs. Elles ont conclu que les Américains blancs occupent leurs fonctions considérablement plus longtemps que les Afro-Américains et que les Afro-Américaines constituent le groupe où les carrières sont les plus courtes. Ces conclusions montrent clairement que, compte non tenu du rendement, les femmes entraîneuses et les entraîneurs afro-américains sont congédiés plus rapidement et que les entraîneuses afro-américaines sont les plus susceptibles d'être congédiées. Les conclusions actuelles concernant la durée inférieure des fonctions chez les entraîneurs racisés pourraient signaler l'omniprésence de la blancheur dans les institutions sportives, situation où les préjugés raciaux régissent et déterminent les comportements (Hylton, 2010) tels que l'embauche ou le congédiement des femmes entraîneuses racisées. Lorsque les processus d'embauche sont considérés comme étant justes et méritocratiques malgré des disparités évidentes de résultats pour les différents groupes, c'est que les organismes de régie communautaires, nationaux, provinciaux et scolaires nient simplement la réalité des personnes qui disent vivre du racisme quotidiennement et qui considèrent le racisme comme un facteur central dans leurs expériences d'homophobie, de capacitisme ou de misogynie. Pour reconnaître l'interaction du racisme avec les autres formes de discrimination, il faut faire appel à l'intersectionnalité.

Malheureusement, les difficultés que connaissent les communautés racisées sont habituellement perçues comme étant distinctes des autres problèmes d'iniquité sociale et sont par conséquent

abordées séparément. L'**intersectionnalité**, concept exposé à l'origine par Kimberlé Crenshaw (1989) et que nous allons approfondir plus loin, nous apprend que les femmes racisées se situent à une intersection unique où les expériences du genre et de la race influent mutuellement les unes sur les autres et ne peuvent être séparées ou abordées de manière isolée (LaVoi et coll., 2017). De plus, il y a parmi les femmes entraîneuses des mères, des personnes handicapées, des queers ou encore des personnes qui vivent en milieu rural ou dans la pauvreté. Pourtant, il y a peu de recherches et de réseaux de soutien qui offrent un éclairage sur les trajectoires, les programmes et les pratiques efficaces pour accroître la représentation de ces femmes racisées dans le milieu de l'entraînement. On constate aussi une compréhension limitée de ce qu'il faut faire pour promouvoir leur croissance et leur avancement dans la profession (Carter-Francique et Olushola, 2016; Joseph et McKenzie, 2021; LaVoi et coll., 2017). Il y a une nette insuffisance de recherches et de ressources visant à favoriser l'entrée et l'avancement des femmes racisées dans le milieu de l'entraînement.

### **Formation et perfectionnement professionnel sur l'équité et l'antiracisme**

Les programmes de formation destinés aux entraîneurs sont considérés comme un outil précieux pour normaliser les pratiques d'entraînement et rehausser les compétences des entraîneurs en ce qui a trait à leur développement professionnel et personnel (Misener et Danylchuk, 2009; Piggott, 2012). Les participants à des programmes de formation générale, comme le Programme national de certification des entraîneurs (PNCE) du Canada, sont d'avis que les cours offrent des connaissances de base aux entraîneurs en début de carrière et des occasions intéressantes de réseautage et d'apprentissage avec d'autres entraîneurs, en plus de les aider à prendre de meilleures décisions et à mieux se préparer, ce qui réduit les risques et accroît la sécurité des athlètes (Misener et Danylchuk, 2009). Les entraîneurs notent l'importance des programmes de formation pour améliorer la qualité de l'entraînement et ainsi développer de meilleurs athlètes (Misener et Danylchuk, 2009). Cependant, ils font aussi remarquer que la structure et l'accessibilité de ces programmes sont actuellement limitées (Misener et Danylchuk, 2009; Piggott, 2012). Les programmes de formation officiels sont souvent des « cercles fermés », c'est-à-dire qu'ils sont convenus, qu'ils ne dérogent jamais au manuel ou à la documentation et qu'ils laissent peu de place à la discussion ou à la critique (Piggott, 2012). Ce style pédagogique n'est pas engageant et les cours sont souvent considérés inutiles ou comme étant de simples « passages obligés » pour permettre aux entraîneurs de gravir des échelons dans leur carrière (Piggott, 2012). Une réflexion critique s'impose donc sur la valeur et l'efficacité de ces programmes de formation si l'on veut intéresser davantage les entraîneurs et favoriser leur apprentissage et perfectionnement.

Les recherches effectuées à ce jour sur la formation en matière d'équité révèlent que les entraîneurs éprouvent la même apathie à l'égard de ces formations. Norman (2016, 2018) a mené une étude auprès de quatre entraîneurs de disciplines sportives et de niveaux de certification différents qui ont participé à un atelier pédagogique sur l'équité dans leur pays, le Royaume-Uni. Elle les a interviewés dans les trois mois qui ont suivi cette formation. Outre qu'ils ont affirmé que la formation leur avait donné l'occasion de réfléchir à l'usage du langage inclusif dans leurs interactions avec des entraîneurs et des athlètes de sexe féminin ou appartenant à une minorité ethnique ou religieuse, les participants ont trouvé que la formation était difficilement applicable à leur travail quotidien d'entraîneur. Cette apathie peut être partiellement attribuée non seulement à la structure du cours, mais aussi à une compréhension insuffisante de l'équité et de l'égalité dans le contexte du sport et de l'entraînement (Norman, 2016, 2018). À l'heure actuelle, ces notions sont entendues au sens qu'en donnent les organismes de régulation du sport, qui se bornent souvent à définir l'équité comme étant le juste traitement et l'accès aux débouchés (Norman, 2016, 2018). Les entraîneurs qui veulent intégrer l'équité à leur travail quotidien retiennent donc surtout qu'il existe plus d'un genre et un phénomène appelé

## Lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement

aveuglement racial. Pour autant qu'ils n'instaurent pas de critères d'inclusion ou d'exclusion dans leurs équipes ou programmes, les entraîneurs viennent à croire qu'ils incluent tout le monde, qu'ils pratiquent l'équité, qu'ils ne font pas de discrimination et que leur manière d'entraîner ne requiert aucun ajustement (Norman, 2016, 2018). L'une des participantes de l'étude de Norman (2018), qui s'est identifiée comme étant une femme britannique de race blanche et qui entraîne une équipe nationale de sport aquatique, a déclaré :

À vrai dire, mes pratiques sont restées les mêmes. [...] Ma conception de l'équité n'a pas changé du tout [...] Je suppose que la plupart des gens sont au courant de l'équité dans le sport, ou que tout le monde a un accès égal [...] Le cours n'a donc pas vraiment changé quoi que ce soit pour moi (p. 204). [traduction libre]

Trois des quatre participants à cette étude ont trouvé que la formation reçue était impossible à mettre en pratique dans leur quotidien d'entraîneur (Norman, 2018). Ce n'est pas avec une compréhension limitée de l'équité et des formations impossibles à mettre en pratique que nous allons surmonter les obstacles culturels et structureaux complexes et la discrimination fondée sur la race, le genre, la sexualité, la religion et les aptitudes pour le sport ou l'entraînement. La formation sur l'équité doit miser sur un approfondissement des méthodes pédagogiques pour mieux intéresser et guider les entraîneurs dans leur compréhension et leur mise en pratique de l'équité (Norman, 2016, 2018). Outre cette étude, peu de chercheurs se sont penchés sur l'évaluation que font les entraîneurs des formations qu'ils suivent sur l'équité. D'après les opinions exprimées dans les études effectuées à ce jour, aucune suite n'est habituellement donnée aux formations sur l'équité, et aucune évaluation n'est faite de leur mise en pratique ou de leur efficacité. Il faudra donc s'attarder davantage non seulement au contenu et aux méthodes d'enseignement de ces programmes, mais également à l'évaluation critique de leur efficacité.

Des études récentes sur les programmes d'entraînement conçus pour les femmes et les entraîneurs d'athlètes handicapés permettent de dégager des méthodes qui pourraient être intégrées aux programmes de formation et de perfectionnement sur l'antiracisme. Ces programmes ont en commun plusieurs caractéristiques, à savoir que leur structure met l'accent sur le mentorat, le développement de la conscience communautaire et le renforcement de la confiance (Allen et Reid, 2019; Callary, 2012; Carson et coll., 2021; Culver et coll., 2019; Duarte et coll., 2020; Joseph et McKenzie, 2021; Kraft et coll., 2020). Des chercheurs se sont intéressés au programme pédagogique *Coach Like A Woman* (Carson et coll., 2021), qui ciblait 14 entraîneures œuvrant ou aspirant à œuvrer dans le sport de haut niveau. Les participantes ont souligné l'importance de pouvoir apprendre aux côtés de leurs collègues et ont trouvé que le programme avait rehaussé leur confiance en leurs qualités d'entraîneur (Carson et coll., 2021). Des entraîneures qui ont participé à des programmes similaires, comme le *Programme de mentorat d'entraîneures noires* (Joseph et McKenzie, 2021), ont fait savoir que, en les encourageant à réseauter, à nouer des liens de mentorat et à apprendre, les programmes les avaient fait sentir plus confiantes et plus aptes à appliquer les compétences nouvellement acquises dans leur travail quotidien (Callary, 2012; Carson et coll., 2021; Culver et coll., 2019). Les programmes de formation offerts aux entraîneurs sur l'équité et la lutte contre le racisme pourraient s'inspirer de ce que nous apprennent ces interventions pour adapter leurs méthodes d'enseignement et ainsi faciliter la participation et l'apprentissage des entraîneurs et la mise en pratique concrète des enseignements.

## Conclusion

Cet ensemble de connaissances fait ressortir combien il est capital de comprendre la multitude d'expériences, de barrières et d'identités qui entrent en jeu dans les inégalités sociales et raciales. Ces facteurs doivent être pris en compte lors du recrutement et du développement des entraîneurs et

## Lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement

lorsqu'ils répondent aux besoins des athlètes racisés. Les recherches concluent que les résultats positifs engendrés par les changements sociaux, comme le fait de s'élever contre les pratiques et narratifs discriminatoires dans l'entraînement sportif, sont nécessaires pour garantir l'équité d'intégration et de progression professionnelles pour tous les entraîneurs (Rankin-Wright et Hylton, 2020).

De plus, pour éradiquer la discrimination qui entache depuis longtemps l'entraînement sportif et améliorer l'accès et les perspectives, auparavant limités pour les groupes racisés, les chercheurs sportifs ont demandé des mesures positives : (1) miser sur des programmes de formation destinés aux principaux intervenants sportifs sur les impacts du racisme institutionnel; (2) souligner les avantages de l'inclusion et de la diversité culturelle dans les effectifs; (3) mettre en œuvre des objectifs politiques concrets concernant les cibles d'équité et instaurer une réglementation intersectionnelle antiraciste et anti-sexiste; et (4) prendre des mesures pour optimiser les occasions de recrutement pour les entraîneurs noirs (Bradbury et coll., 2018; LaVoi et coll., 2017; Joseph et coll.). Là où les enjeux sexuels ou raciaux ont toujours été marginalisés, voire invisibles, les mesures positives inspirées de la *Critical Race Theory* (théorie critique de la race) et du féminisme noir peuvent créer des programmes d'entraînement équitables et décolonisés.

Pour mettre en œuvre les types d'interventions décrits précédemment pour les entraîneurs racisés, il faut mettre à jour les politiques des organismes sportifs et de gouvernance de façon à éliminer l'inégalité raciale chez les entraîneurs. À l'heure actuelle, bon nombre des politiques mises en œuvre par les organismes canadiens de sport, dont Mobilisation active, la Politique canadienne du sport et les politiques sur l'équité et l'égalité d'accès de l'Association canadienne des entraîneurs et du Centre de documentation pour le sport, reconnaissent dans une certaine mesure la question de l'inégalité raciale dans l'encadrement et la nécessité de traiter la discrimination sur le terrain. Cependant, les politiques et les formations ne font que bien peu pour décrire les mesures précises, les évaluations et les critères de réussite pour obtenir un environnement d'entraînement plus égalitaire et équitable. Bien que le sport ait toujours favorisé et perpétué le colonialisme, il peut aussi être réutilisé comme outils de décolonisation, d'inclusion des immigrants, d'antiracisme et d'autodétermination autochtone (Fletcher et Hylton, 2016; Hausck, 2020; McGuire-Adams, 2020). Par conséquent, pour améliorer les expériences d'entraînement des personnes autochtones et racisées, les recherches futures devront explorer la capacité du sport à résister au racisme et à la discrimination.

## Références

- Acosta, R. V., et L. J. Carpenter. *Women in Intercollegiate Sport: A Longitudinal National Study Thirty-Five Year Update 1977-2014*, 2014. <http://www.acostacarpenter.org/>
- Agyemang, K., et J. DeLorme. « Examining the Dearth of Black Head Coaches at the NCAA Football Bowl Subdivision Level: A Critical Race Theory and Social Dominance Theory Analysis », *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*, 2010.
- Äikäs, T., et A. K. Salmi (éditeurs). *The sound of silence: Indigenous perspectives on the historical archaeology of colonialism*, Berghahn Books, 2019.
- Allen, J. B., et C. Reid. « Scaffolding Women Coaches' Development: A Program to Build Coaches' Competence and Confidence », *Women in Sport and Physical Activity Journal*, vol. 27, n° 2, 2019, p. 101-109. <https://doi.org/10.1123/wspaj.2018-0047>
- Anderson, D. « Cultural Diversity on Campus: a Look At Intercollegiate Football Coaches », *Journal of Sport and Social Issues*, vol. 17, n° 1, 1993, p. 61-66. <https://doi.org/10.1177/019372359301700108>
- Apoifis, N., Marlin, D., et A. Bennie. « Noble athlete, savage coach: How racialised representations of Aboriginal athletes impede professional sport coaching opportunities for Aboriginal Australians », *International Review for the Sociology of Sport*, vol. 53, n° 7, 2018, p. 854-868. <https://doi.org/10.1177/1012690216686337>

## Lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement

- Banwell, J., Kerr, G., et A. Stirling. « Key Considerations for Advancing Women in Coaching », *Women in Sport & Physical Activity Journal*, vol. 27, n° 2, 2019, p. 128-135.  
<https://journals.humankinetics.com/view/journals/wspaj/27/2/article-p128.xml>.
- Bennie, A., Apoifis, N., Marlin, D., et J. G. Caron. « Cultural connections and cultural ceilings: exploring the experiences of Aboriginal Australian sport coaches », *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, vol. 11, n° 3, 2019, p. 299-315. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2017.1399924>
- Borland, J. F., et J. E. Bruening. « Navigating barriers: A qualitative examination of the under-representation of Black females as head coaches in collegiate basketball », *Sport Management Review*, vol. 13, n° 4, 2010, p. 407-420.
- Bradbury, S. « Institutional racism, whiteness and the under-representation of minorities in leadership positions in football in Europe », *Soccer & Society*, vol. 14, n° 3, 2013, p. 296-314.
- Bradbury, S. « The progression of Black and minority ethnic footballers into coaching in professional football : a case study analysis of the COACH bursary programme », dans *Advances in Coach Education and Development*, Routledge, 2016, p. 157-168.
- Bradbury, S. « The under-representation and racialized experiences of minority coaches in high level coach education in professional football in England », dans *Sport and Contested Identities*, Routledge, 2017, p. 11-29.
- Bradbury, S., Van Sterkenburg, J., et P. Mignon. « The under-representation and experiences of elite level minority coaches in professional football in England, France and the Netherlands », *International Review for the Sociology of Sport*, vol. 53, n° 3, 2018, p. 313-334.
- Callary, B. « Women Coaches as Coach Education Program Facilitators », *Canadian Journal for Women in Coaching*, vol. 12, n° 3, 2012. [https://coach.ca/sites/default/files/2020-04/CJWC\\_JULY2012\\_EN.pdf](https://coach.ca/sites/default/files/2020-04/CJWC_JULY2012_EN.pdf).
- Carson, F., McCormack, C., McGovern, P., Ralston, S., et J. Walsh. « Coach Like a Woman: Learnings From a Pilot Coach Education Program », *Women in Sport and Physical Activity Journal*, vol. 29, n° 1, 2021, p. 68-73.
- Carter-Francique, A. R., et C. L. Flowers. « Intersections of Race, Ethnicity, and Gender in Sport », dans *Gender Relations in Sport*, Brill, Leiden, Pays-Bas, 2013.  
<https://brill.com/view/book/edcoll/9789462094550/BP000006.xml>
- Carter-Francique, A. R., et J. Olushola. « Women coaches of color: Examining the effects of intersectionality », *Women in Sports Coaching*, Routledge, 2016, p. 81-94.
- Coakley, J. *Sports in society: Issues and controversies* (10<sup>e</sup> éd.), New York, McGraw-Hill, 2009.
- Crenshaw, K. « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1989, n° 1, article 8, 1989, p. 139.
- Culver, D. M., Kraft, E., Cayer, I., et C. Din. « The Alberta Women in Sport Leadership Project: A Social Learning Intervention for Gender Equity and Leadership Development », *Women in Sport & Physical Activity Journal*, vol. 27, n° 2, 2019, p. 110-117. <https://doi-org.myaccess.library.utoronto.ca/10.1123/wspaj.2018-0059>.
- Cunningham, G. B. « Understanding the under-representation of African American coaches: A multilevel perspective », *Sport Management Review*, vol. 13, n° 4, 2010, p. 395-406.  
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2009.07.006>
- Cunningham, G. B. « The under-representation of racial minorities in coaching and leadership positions in the United States », dans *'Race', Ethnicity and Racism in Sports Coaching*, 2020, p. 3-21.  
<https://doi.org/10.4324/9780367854287-1>
- Cunningham, G. B., Ahn, N. Y., Anderson, A. J., et M. A. Dixon. « Gender, Coaching, and Occupational Turnover », *Women in Sport and Physical Activity Journal*, vol. 27, n° 2, 2019, p. 63-72.  
<https://journals-humankinetics-com.myaccess.library.utoronto.ca/view/journals/wspaj/27/2/article-p63.xml>
- Cunningham, G. B., Miner, K., et J. McDonald. « Being different and suffering the consequences: the influence of head coach–player racial dissimilarity on experienced incivility », *International review for the Sociology of Sport*, vol. 48, n° 6, 2013, p. 689-705.
- Cunningham, G. B., et J. N. Singer. « “You’ll Face Discrimination Wherever You Go”: Student Athletes’ Intentions to Enter the Coaching Profession », *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 40, n° 7,

## Lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement

- 2010, p. 1708-1727. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00636.x>
- Cunningham, G. B., Wicker, P., et K. Kutsko. « Gendered racial stereotypes and coaching intercollegiate athletic teams: The representation of Black and Asian women coaches on U.S. women's and men's teams », *Sex Roles*, vol. 84, 2021, p. 574-583. <https://doi.org/10.1007/s11199-020-01186-2>
- Downey, A., et S. Neylan. « Raven Plays Ball: Situating "Indian Sports Days" within Indigenous and Colonial Spaces in Twentieth-Century Coastal British Columbia », *Canadian Journal of History*, vol. 50, n° 3, 2015, p. 442-468.
- Duarte, T., Culver, D. M., et K. Paquette. « Mapping Canadian Wheelchair Curling Coaches' Development: A Landscape Metaphor for a Systems Approach », *International Sport Coaching Journal*, vol. 7, n° 2, 2020, p. 117-126. <https://doi.org/10.1123/iscj.2018-0099>
- Essed, P. *Understanding everyday racism: An interdisciplinary theory*, vol. 2, Sage, 1991.
- Este, D., Lorenzetti, L., et C. Sato. *Racism and Anti-Racism in Canada*, Fernwood Publishing, 2018.
- Ferguson, L., Epp, G. P., Wuttunee, K., Dunn, M., McHugh, T.-L., et M. L. Humbert. « 'It's more than just performing well in your sport. It's also about being healthy physically, mentally, emotionally, and spiritually': Indigenous women athletes' meanings and experiences of flourishing in sport », *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, vol. 11, n° 1, 2019, p. 1-19. DOI : 10.1080/2159676X.2018.1458332
- Fletcher, T., et K. Hylton. « 'Race', whiteness and sport », dans *Routledge Handbook of Race, Ethnicity and Sport*, J. Nauright et D.K. Wiggins (éditeurs), Abingdon, Routledge, 2016, p. 87-106.
- Fletcher, T., Piggott, D., et J. North. « The 'blazer boys' were getting all the chances": South Asian men's experiences of cricket coaching in England », *Sport in Society*, vol. 24, n° 8, 2021, p. 1472-1492. <https://doi.org/10.1080/17430437.2020.1799979>
- Forsyth, J. « The Indian Act and the (re) shaping of Canadian Aboriginal sport practices », *International Journal of Canadian Studies/Revue internationale d'études canadiennes*, vol. 35, 2007, p. 95-111.
- Forsyth, J. « Bodies of meaning: Sports and games at Canadian residential schools », dans *Aboriginal peoples and sport in Canada: Historical foundations and contemporary issues*, 2013, p. 15-34.
- Forsyth, J. E. *Reclaiming Tom Longboat: Indigenous self-determination in Canadian sport*, University of Regina Press, 2020.
- Forsyth, J. E., et A. R. Giles. *Aboriginal peoples and sport in Canada: Historical foundations and contemporary issues*, UBC Press, 2013.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., et W. M. Wormley. « Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes », *Academy of Management Journal*, vol. 33, n° 1, 1990, p. 64-86.
- Greenhill, P., et A. Marshall. « Racism and Denial of Racism: Dealing with the Academy and the Field », *The Journal of American Folklore*, vol. 129, n° 512, 2016, p. 203-224. <https://doi.org/10.5406/jamerfolk.129.512.0203>
- Grzanka, P. R., Gonzalez, K. A., et L. B. Spanierman. « White Supremacy and Counseling Psychology: A Critical-Conceptual Framework », *The Counseling Psychologist*, vol. 47, n° 4, 2019, p. 478-529. <https://doi.org/10.1177/0011000019880843>
- Hapeta, J., Palmer, F., et Y. Kuroda. « Cultural identity, leadership and well-being: how indigenous storytelling contributed to well-being in a New Zealand provincial rugby team », *Public Health (London)*, vol. 176, 2019, p. 68-76. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2018.12.010>
- Hauck, D. G. *Indigenous Coaches and the National Aboriginal Hockey Championships*, 2020.
- Enhawk, D. *Aboriginal participation in sport: Critical issues of race, culture and power* (thèse de maîtrise), Université de Waterloo, 2009.
- Enhawk, D., et R. Norman. « Indigenous Peoples, Sport and Sustainability », dans *Sport, Development and Environmental Sustainability*, Routledge, 2019, p. 163-177.
- Henry, F., Rees, T., et C. Tator. *The Colour of Democracy: Racism in Canadian Society*, Nelson Education, 2010.
- Hogarth, M. « 'In 2017 we seek to be heard': de-tangling the contradictory discourses that silence Indigenous voices in education », 2019.
- Hokowhitu, B. « Tackling Māori masculinity: A colonial genealogy of savagery and sport », *The Contemporary Pacific*, 2004, p. 259-284.
- Hylton, K. « How a turn to critical race theory can contribute to our understanding of 'race', racism and anti-

## Lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement

- racism in sport », *International review for the sociology of sport*, vol. 45, n° 3, 2010, p. 335-354.
- Hylton, K. *Contesting 'race' and sport: Shaming the colour line*, Routledge, 2018.
- Jackson, S. J., et B. Hokowhitu. « Sport, tribes, and technology: The New Zealand All Blacks haka and the politics of identity », *Journal of Sport and Social Issues*, vol. 26, n° 2, 2002, p. 125-139.
- James, C. E. *Race in play: Understanding the socio-cultural worlds of student athletes*, Canadian Scholars' Press, 2005.
- James, C. E., Este, D., Bernard, W. T., Benjamin, A., Lloyd, B., et T. Turner. *Race & well-being: The lives, hopes, and activism of African Canadians*, Fernwood Publishing, 2014.
- Joseph, I. *A Systemic Review of the Black Student-Athlete Experience and the McMaster Athletics Climate*. Hamilton, Ontario, Université McMaster, 2020.
- Joseph, J., Darnell, S., et Y. Nakamura. *Race and Sport in Canada: Intersecting Inequalities*, Canadian Scholars' Press (éditeurs), Toronto, 2012.
- Joseph, J., et D. Kriger. « Towards a Decolonizing Kinesiology Ethics Model », *Quest*, 2021, p. 1-17.
- Joseph, J., et A. I. McKenzie. *Black Female Coaches in Community: Promising Practices for Mentorship in Canada* (présentation d'article), congrès SCRI Conference, Canada, 2021.
- Joseph, J., Razack, S., et B. McKenzie. *Are we one?: The Ontario University Athletics Anti-Racism Report*, IDEAS Research Lab, University of Toronto, 2021.
- Kilvington, D. « Does English football warrant the Rooney Rule? Assessing the thoughts of British Asian Coaches », *Sport in Society*, vol. 22, n° 3, 2019, p. 432-448.
- Kraft, E., Culver, D. M., et C. Din. « Exploring a Women-Only Training Program for Coach Developers », *Women in Sport & Physical Activity Journal*, vol. 28, n° 2, 2020, p. 173-179. <https://doi-org.myaccess.library.utoronto.ca/10.1123/wspaj.2019-0047>.
- Lapchick, R. *The 2020 Racial and Gender Report Card: College Sport*, The Institute for Diversity and Ethics in Sports, University of Central Florida, 2020.
- Lapchick, R., Hoff, B., et C. Kaiser. *The 2010 Racial and Gender Report Card: College Sport*, The Institute for Diversity and Ethics in Sports, University of Central Florida, 2010.
- Larsen, L. K., et C. J. Clayton. « Career Pathways to NCAA Division I Women's Basketball Head Coach Positions: Do Race and Gender Matter? », *Women in Sport and Physical Activity Journal*, vol. 27, n° 2, 2019, p. 94-100. <https://journals-humankinetics-com.myaccess.library.utoronto.ca/view/journals/wspaj/27/2/article-p94.xml>
- Larsen, L. K., Fisher, L., et L. Moret. « The Coach's Journal: Experiences of Black Female Assistant Coaches in NCAA Division I Women's Basketball », *Coach*, vol. 24, n° 3, 2019.
- Lavallée, L. « Physical activity and healing through the medicine wheel », *Pimatisiwin*, vol. 5, n° 1, 2007, p. 127-153.
- Lavallée, L., et L. Lévesque. « Two-eyed seeing: Physical activity, sport, and recreation promotion in Indigenous communities », dans J. Forsyth et A. R. Giles (éditeurs), *Aboriginal Peoples & Sport in Canada: Historical Foundations and Contemporary Issues*, presse de l'Université de la Colombie-Britannique, 2013, p. 206-228.
- Lavallée, L. F., et J. M. Poole. « Beyond recovery: Colonization, health and healing for Indigenous people in Canada », *International Journal of Mental Health and Addiction*, vol. 8, n° 2, 2010, p. 271-281.
- LaVoi, N. M., Carter-Francique, A. R., et J. Olushola. « Women coaches of color » (essai), dans *Women in Sports Coaching* (1<sup>ère</sup> édition., p. 81-94), Taylor & Francis Group, 2017.
- LaVoi, N. M., et J. K. Dutove. « Barriers and supports for female coaches: An ecological model », *Sports Coaching Review*, vol. 1, n° 1, 2012, p. 17-37.
- Livingston, L., et S. Tirone. « Understanding Structural Barriers in Amateur Sport and the Participation of Immigrants in Atlantic Canada », dans *Race and sport in Canada: Intersecting Inequalities*, J. Joseph, S. Darnell, et Y. Nakamura (éditeurs), Canadian Scholars Press, 2012, p. 165-184.
- Maclsaac, S. *Immigration and Diversity: Population Projections for Canada and its Regions, 2011 to 2036*, 2017.
- Mackey, E. *House of Difference: Cultural Politics and National Identity in Canada*, Routledge, 2002.
- Mackey, E. « Universal Rights in Conflict: 'Backlash' and 'Benevolent Resistance' to Indigenous Land Rights », *Anthropology Today*, vol. 21, n° 2, 2005, p. 14-20.
- Marlin, D., Apoifis, N., et A. Bennie. *Aboriginal Sports Coaches, Community, and Culture*, Springer Singapore, 2020.

## Lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement

- May, T., Dudley, A., Charles, J., Kennedy, K., Mantilla, A., McGillivray, J., Wheeler, K., Elston, H., et N. J. Rinehart. « Barriers and facilitators of sport and physical activity for Aboriginal and Torres Strait Islander children and adolescents: a mixed studies systematic review », *BMC Public Health*, vol. 20, n° 1, 2020, p. 1-13.
- McDevitt, N. *Systemic Racism Impacting the Health of Canada's Black Population*, 2 février 2021. <https://reporter.mcgill.ca/systemic-racism-impacting-the-health-of-canadas-black-population>
- McDonald, M. G. « Mapping Whiteness and Sport: An Introduction », *Sociology of Sport Journal*, vol. 22, n° 3, 2005, p. 245-255.
- McDowell, J., et G. B. Cunningham. « The prevalence of occupational segregation in athletic administrative positions », *International Journal of Sport Management*, vol. 8, 2007, p. 245-262.
- McGuire-Adams, T. « Anishinaabeg women's stories of wellbeing: Physical activity, restoring wellbeing, and dismantling the settler colonial deficit analysis », *Journal of Indigenous Wellbeing*, vol. 2, n° 3, 2017, p. 90-104.
- McGuire-Adams, T. *Anishinaabeg Women's Wellbeing: Decolonization through Physical Activity* (thèse de doctorat), Université d'Ottawa, 2018.
- McGuire-Adams, T. *Indigenous Feminist Gikendaasowin (Knowledge): Decolonization Through Physical Activity*, Springer Nature, 2020.
- McGuire-Adams, T. D., et A. R. Giles. « Anishinaabekweg Dibaajimowinan (Stories) of Decolonization Through Running », *Sociology of Sport Journal*, vol. 35, n° 3, 2018, p. 207-215.
- McHugh, T.-L. F., Holt, N. L., et C. Andersen. « Community-Based sport research with Indigenous Youth (Investigación deportiva BASADA en la comunidad CON Jóvenes indígenas) », *Retos*, vol. 28, 2015, p. 219-224. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i28.34960>
- McIntosh, P. *White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack*, 1988.
- McKenzie, K. *Toronto's Black Community Faces Far Greater Risk of Having Serious Mental Health Problems*, le 27 janvier 2020. <https://www.thestar.com/opinion/contributors/2020/01/27/torontos-black-community-faces-far-greater-risk-of-having-serious-mental-health-problems.html>
- Misener, K. E., et K. E. Danylchuk. « Coaches' Perceptions of Canada's National Coaching Certification Program (NCCP): Awareness and Value », *International Journal of Sports Science & Coaching*, vol. 4, n° 2, 2009, p. 233-243. <https://doi.org/10.1260/174795409788549580>
- Nessler, C., Gomez-Gonzalez, C., et T. Gasparetto. « Head coach tenure in college women's soccer. Do race, gender, and career background matter? », *Sport in Society*, vol. 24, n° 6, 2021, p. 972-989. <https://doi.org/10.1080/17430437.2019.1710133>
- Norman, L. « The UK Coaching System is Failing Women Coaches », *International Journal of Sports Science & Coaching*, vol. 3, n° 4, 2008, p. 447-476. <https://doi.org/10.1260/174795408787186431>
- Norman, L. « The impact of an "equal opportunities" ideological framework on coaches' knowledge and practice », *International Review for the Sociology of Sport*, vol. 51, n° 8, 2016, p. 975-1004. <https://doi.org/10.1177/1012690214565377>
- Norman, L. « "It's sport, why does it matter?" Professional coaches' perceptions of equity training », *Sports Coaching Review*, vol. 7, n° 2, 2018, p. 190-211. <https://doi.org/10.1080/21640629.2017.1367181>.
- Norman, L., North, J., Hylton, K., Flintoff, A., et A. J. Rankin. *Sporting Experiences and Coaching Aspirations among Black and Minority Ethnic (BME) Groups: A Report For Sports Coach UK*, 2014.
- Norman, L., Rankin-Wright, A. J., et W. Allison. « "It's a Concrete Ceiling; It's Not Even Glass": Understanding Tenets of Organizational Culture That Supports the Progression of Women as Coaches and Coach Developers », *Journal of Sport and Social Issues*, vol. 42, n° 5, 2018, p. 393-414. <https://doi.org/10.1177/0193723518790086>
- Olushola-Ogunrinde, J., et A. R. Carter-Francique. « Beyond the Xs and Os: The representation of black college coaches », dans *"Race", Ethnicity and Racism in Sports Coaching*, Routledge, 2020.
- Piggott, D. « Coaches' experiences of formal coach education: A critical sociological investigation », *Sport, Education and Society*, vol. 17, n° 4, 2012, p. 535-554. <https://doi.org/10.1080/13573322.2011.608949>
- Rankin-Wright, A., Hylton, K., et L. Norman. « Negotiating the coaching landscape: Experiences of Black men and women coaches in the United Kingdom », *International Review for the Sociology of Sport*, vol. 54, n° 5, 2019, p. 603-621. <https://doi.org/10.1177/1012690217724879>

## Lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement

- Rankin-Wright, A. J., et K. Hylton. « Black women, intersectionality and sport coaching » (essai), dans *'Race', Ethnicity and Racism in Sports Coaching* (1<sup>ère</sup> édition), Routledge, 2020, p. 128-142.
- Rankin-Wright, A. J., Hylton, K., et L. Norman. « The policy and provision landscape for racial and gender equality in sport coaching », dans *Sport, Leisure and Social Justice*, Routledge, 2017, p. 194-208.
- Ryba, T. V., Stambulova, N. B., Si, G., et R. J. Schinke. « ISSP position stand: Culturally competent research and practice in sport and exercise psychology », *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, vol. 11, n° 2, 2013, p. 123-142.
- Rynne, S. B., Rossi, T., Giles, A. R., et C. Currey. « Becoming an Agent of Change: Key strategies for the development of coaches in Indigenous Sport for Development contexts », *Coach Education and Development in Sport*, Routledge, 2019, p. 260-270.
- Sack, A. L., Singh, P., et R. Thiel. « Occupational segregation on the playing field: the case of Major League Baseball », *Journal of Sport Management*, vol. 19, 2005, p. 300-318.
- Schinke, R. J., Gauthier, A., Dubuc, N. G., et T. Crowder. « Understanding adaptation in professional hockey through an archival source », *Sport Psychologist*, vol. 21, n° 3, 2007, p. 277-287.
- Schinke, R. J., et K. R. McGannon (éditeurs). *The psychology of sub-culture in sport and physical activity: Critical perspectives*, Routledge, 2014.
- Schinke, R. J., et K. R. McGannon. « Cultural sport psychology and intersecting identities: An introduction in the special section » (édito), *Psychology of Sport and Exercise*, vol. 17, 2015, p. 45-47.  
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.10.010>
- Schinke, R. J., Peltier, D., et H. Yungblut. « Canadian elite Aboriginal athletes, their challenges, and the adaptation process », dans *Aboriginal peoples & sport in Canada: Historical foundations and contemporary issues*, J. Forsyth et A. R. Giles (éditeurs), Presse de l'Université de la Colombie-Britannique, 2013, p. 124-144.
- Schinke, R. J., Ryba, T. V., Danielson, R., Michel, G., Pickard, P., Peltier, D., Enosse, L., Pheasant, C., et M. Peltier. « Canadian Aboriginal elite Athletes: The experiences of being coached in mainstream cultures », *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, vol. 5, n° 2, 2007, p. 123-141.  
<https://doi.org/10.1080/1612197x.2007.9671815>
- Srikanth, H. « Multiculturalism and the Aboriginal Peoples in Canada », *Economic and Political Weekly*, vol. 47, n° 23, 2012, p. 17-21. <http://www.jstor.org/stable/23214913>
- Statistique Canada. Recensement de la population, catalogue n° 98-400-X2016190, 2016.
- St. Denis, V. « Silencing Aboriginal curricular content and perspectives through multiculturalism: "There are other children here" », *Review of education, pedagogy, and cultural studies*, vol. 33, n° 4, 2011, p. 306-317.
- Steward, A. D., et G. B. Cunningham. « Racial identity and its impact on job applicants », *Journal of Sport Management*, vol. 29, n° 3, 2015, p. 245-256.
- Te Hiwi, B. P. « "What is the Spirit of this Gathering?" Indigenous Sport Policy-Makers and Self-Determination in Canada », *International Indigenous Policy Journal*, vol. 5, n° 4, 2014.
- Thobani, S. *Exalted subjects: Studies in the making of race and nation in Canada*, presse de l'Université de Toronto, 2007.
- Travers, A. « Women's ski jumping, the 2010 Olympic games, and the deafening silence of sex segregation, whiteness, and wealth », *Journal of Sport and Social Issues*, vol. 35, n° 2, 2011, p. 126-145.
- Twizeyemariya, A., Guy, S., Furber, G., et L. Segal. « Risks for mental illness in indigenous Australian children: a descriptive study demonstrating high levels of vulnerability », *The Milbank Quarterly*, vol. 95, n° 2, 2017, p. 319-357
- Valentine, J. « New racism and old stereotypes in the National Hockey League: The "stacking" of Aboriginal players into the role of enforcer », dans *Race and Sport in Canada: Intersecting Inequalities*, J. Joseph, S. Darnell, et Y. Nakamura (éditeurs), Canadian Scholars Press, 2012, p. 107-135.
- Walcott, R. « *It's My Nature': The Discourse of Experience and Black Canadian Music* » Waterloo, Ontario, presse de l'Université Wilfrid Laurier, 2002, p. 263-278.
- Wasend, M., et N. M. LaVoi. « Are Women Coached by Women More Likely to Become Sport Coaches? Head Coach Gender and Female Collegiate Athletes' Entry into the Coaching Profession », *Women in Sport and Physical Activity Journal*, vol. 27, n° 2, 2019, p. 85-93. <https://doi.org/10.1123/wspaj.2018-0043>

## Lutte contre le racisme dans le domaine de l'entraînement

West, A., Green, E., Brackenridge, C. H., et D. Woodward. « Leading the way: Women's experiences as sports coaches », *Women in Management Review*, vol. 16, n° 2, 2001, p. 85-92.

<https://doi.org/10.1108/09649420110386610>

Zondi, P. C., et A. V. Austin. *A Question of Colour: Systemic Racism in Sports and Exercise Medicine*, 2021.