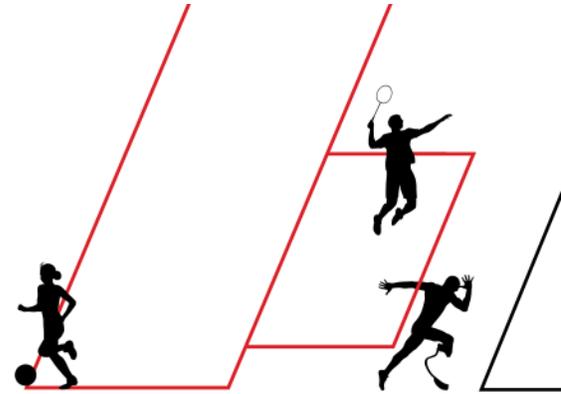


Élaborer des politiques d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) pour un organisme sportif : un plan détaillé



Introduction et survol

La création d'un environnement sécuritaire et diversifié est très importante pour la prospérité de tout organisme. Quel que soit notre rôle, que ce soit dans le domaine du coaching, des sciences du sport, de l'administration ou des soins de santé, nous devons tous être/nous montrer plus sensibles à la culture, tant au niveau communautaire que national. Il est très important de faire preuve de sensibilité culturelle lors de l'élaboration d'un modèle de politique ou de ressource.

La plupart d'entre nous savent que les lieux de travail diversifiés et inclusifs sont une bonne chose, car ils permettent aux employés et participants de se sentir valorisés et de constater que différentes caractéristiques démographiques peuvent être représentées. Un environnement diversifié et inclusif permet de trouver et de développer les meilleurs talents, d'accroître l'engagement des employés et d'améliorer la volonté des clients de continuer à s'impliquer dans l'organisation (Cox et Lancefield, 2021).

Nous allons explorer certaines étapes à prendre en compte lors de l'élaboration d'un modèle de ressource ou de politique d'équité, diversité et inclusion (EDI) pour un organisme sportif. Autrement dit, travailler sur une politique d'EDI signifie comprendre les personnes qui travaillent pour l'organisme et cibler les obstacles à l'équité, la diversité et l'inclusion (Pogosyan, 2023).

L'importance de l'EDI en sport

L'équité, la diversité et l'inclusion sont de plus en plus reconnues comme des éléments primordiaux du domaine sportif et entraînent diverses retombées positives sur les personnes, les organismes et la communauté sportive.

Voici les principales raisons pour lesquelles l'EDI est importante dans les sports.

1. Équité et égalité des chances
 - a. Favoriser l'égalité : Les projets d'EDI visent à éliminer la discrimination et à offrir des chances égales à tous, quelle que soit leur origine, ce qui favorise également l'équité dans la participation aux sports, les compétitions et l'avancement professionnel.
2. Reflet de la diversité de la société
 - a. Représentation : Accueillir la diversité permet aux organismes sportifs de refléter la société dans son ensemble. La représentation, dans des rôles de

direction, d'entraîneurs et de joueurs, permet de créer une communauté sportive plus inclusive et à l'image de la réalité.

3. Amélioration des performances et innovation
 - a. Perspectives diversifiées : Un environnement diversifié et inclusif rassemble des personnes aux perspectives, expériences et compétences variées. Cette diversité peut mener à de nouvelles idées et approches de résolution de problèmes et à une amélioration des performances sportives.
4. Impact positif sur le bien-être des athlètes
 - a. Compétence culturelle : Les entraîneurs et les professionnels du sport dotés de compétences culturelles peuvent mieux comprendre et soutenir les athlètes d'origines diverses, ce qui a un effet positif sur le bien-être et la santé mentale des athlètes.
5. Recrutement d'un plus grand nombre de partisans
 - a. Augmentation de la participation : Accueillir la diversité dans le sport permet d'attirer un public plus large. Les partisans sont plus enclins à s'engager auprès d'organismes sportifs qui reflètent leurs valeurs et font preuve d'inclusivité.
6. Développement et rétention de talents
 - a. Débloquent le potentiel : Un environnement inclusif permet aux organismes de puiser dans un plus grand bassin de talents. En éliminant les obstacles, les organismes peuvent recruter, former et retenir des personnes qualifiées, contribuant ainsi au succès de la communauté sportive.
7. Inspiration et modèle
 - a. Être un modèle positif : Des modèles diversifiés dans le sport inspirent des personnes de tous les horizons à participer au sport et à faire carrière dans le milieu sportif, ce qui peut avoir un impact durable sur les générations futures.
8. Résilience et adaptabilité
 - a. S'adapter au changement : Dans un monde en constante évolution, il est important de savoir que les organismes diversifiés et inclusifs ont tendance à être plus résilients et à mieux s'adapter au changement. L'EDI favorise un environnement capable de répondre efficacement aux changements de la société et aux tendances émergentes.

En résumé, l'EDI dans le domaine du sport ne consiste pas seulement à répondre aux exigences légales; il s'agit d'un impératif stratégique qui a une incidence positive sur les performances, la culture et la viabilité à long terme des organismes sportifs. L'EDI favorise le sentiment d'appartenance, libère tout le potentiel des personnes et contribue à l'incidence positive sur la communauté sportive et à son succès global.

La présence, ou l'absence, d'une politique d'EDI envoie un message aux employés potentiels. L'existence d'une telle politique indique que l'organisme se soucie de l'équité et de la diversité. En revanche, l'absence de politique peut être tout aussi révélatrice. Il est toutefois important que la politique soit réellement appliquée et qu'elle ne soit pas que de la frime. Une politique d'EDI significative montre qu'une entreprise s'engage véritablement à promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (Pogosyan, 2023).

Guide pour la rédaction d'une politique d'EDI

Pour créer une politique d'EDI solide et efficace, il est important de couvrir deux aspects : la proactivité et la réactivité. La partie proactive de la politique d'EDI doit définir les normes et les valeurs de l'organisme, alors que sa partie réactive doit traiter de la manière dont l'organisme prévoit gérer les incidents ou les plaintes en matière d'EDI qui pourraient survenir (Pogosyan, 2023).

1. La première étape est de souligner l'engagement de l'organisme pour l'EDI. La politique doit clairement exprimer l'engagement de l'organisme en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, en illustrant la manière dont l'EDI correspond aux **valeurs et aux objectifs de celui-ci**.
2. Ensuite, **définissez l'objectif et le champ d'application**. Une politique d'EDI vise à favoriser une culture organisationnelle qui valorise et respecte les qualités et expériences uniques de chaque personne associée à votre organisme sportif. Ces politiques créent un environnement inclusif qui favorise l'égalité des chances, élimine la discrimination et instille un sentiment d'appartenance pour tous, y compris les athlètes et participants, les entraîneurs, le personnel, les bénévoles et les partenaires.
3. Veillez à **inclure les définitions et principes**. Cette section doit définir les concepts clés et exposer les principes fondamentaux qui guideront l'approche de l'organisme en matière d'EDI.
4. Prévoyez une **section sur les interdictions** (interdiction de la discrimination et du harcèlement). Indiquez clairement dans la politique que la discrimination et le harcèlement fondés sur des caractéristiques protégées (comme la race, le sexe, la religion ou l'orientation sexuelle) ne seront pas tolérés sur le lieu de travail.
5. Veillez à ce que la politique comprenne des dispositions relatives à la **formation continue et à l'éducation** de tous les employés afin de les sensibiliser aux questions d'EDI et de favoriser un environnement de travail plus inclusif. Vous

pouvez entre autres offrir une formation sur les préjugés inconscients, la communication interculturelle et d'autres sujets pertinents.

Voici un exemple de politique.

Introduction :

[L'organisme sportif] (nom de l'organisme) s'engage à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de la communauté d'entraîneurs. Notre organisme reconnaît qu'il est essentiel de favoriser un environnement inclusif pour améliorer les compétences et le prestige des entraîneurs, améliorer l'expérience des athlètes et contribuer à la croissance globale du sport au Canada. La présente politique d'équité, de diversité et d'inclusion décrit notre engagement à créer une culture de coaching qui valorise la diversité, favorise l'inclusion et garantit l'égalité des chances pour les entraîneurs de tous les niveaux.

1. Déclaration d'engagement

[L'organisme sportif] s'engage à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion dans tous les aspects de ses programmes, services et initiatives. Nous nous engageons à créer un environnement de coaching accueillant, respectueux et exempt de discrimination, où les entraîneurs de tous les horizons peuvent s'épanouir.

2. Définitions

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

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

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

Intersectionnalité : Reconnaître et traiter la nature interreliée des catégories et identités sociales, en comprenant que les personnes peuvent subir ou profiter de plusieurs formes de discrimination ou de privilèges simultanément.

3. Leadership et responsabilisation

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

Mesures de responsabilisation : [L'organisme sportif] s'engage à mettre en place et à appliquer les mesures de responsabilisation ci-dessous :

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

4. Perfectionnement des entraîneurs inclusif

Possibilités d'apprentissage accessibles : S'assurer d'offrir des programmes de formation accessibles aux entraîneurs de divers horizons ayant des expériences variées.

Personnel entraîneur diversifié : S'efforcer de diversifier le personnel entraîneur à tous les niveaux, du niveau débutant jusqu'au niveau professionnel, afin de fournir des modèles et des mentors issus de milieux différents.

Réévaluation : Procéder à des révisions périodiques des programmes de coaching afin de garantir l'accessibilité aux personnes de tous les horizons et leur intégration.

Partenariat attentif : Favoriser les partenariats de collaboration avec des groupes communautaires issus de la diversité pour concevoir et mettre en œuvre des projets de coaching ciblés, en veillant à la représentation et à la participation des communautés sous-représentées.

5. Lutte contre la discrimination et le harcèlement

Tolérance zéro : [L'organisme sportif] applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la discrimination, du harcèlement et de toute forme de préjugés au sein de la communauté d'entraîneurs.

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

6. Sensibilisation et inclusion dans les programmes de coaching

Partenariats communautaires : S'engager activement auprès de groupes communautaires issus de la diversité afin de promouvoir l'inclusion dans les programmes de coaching et d'élargir les efforts de sensibilisation.

Représentation dans les événements de coaching : Assurer une représentation diversifiée dans les événements, congrès et séminaires organisés ou soutenus par [l'organisme sportif].

7. Formation

Intégrer le contenu sur la compétence culturelle, les préjugés inconscients et les pratiques de coaching inclusif dans les modules de formation (existants et à venir).

Proposer régulièrement des séances de formation et des ressources pour permettre aux entraîneurs d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour favoriser des environnements inclusifs.

8. Examen et révision

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

En adoptant cette politique d'équité, diversité et inclusion, [l'organisme sportif] confirme son engagement à créer un environnement de coaching inclusif qui valorise la diversité et assure l'égalité des chances pour les entraîneurs partout au Canada.

Références

Pogosyan, K. (15 février 2023). « Implementing an Equity, Diversity, and Inclusion (EDI) Policy. », *Seabrook Workplace Law*.

<https://seabrookworkplacelaw.ca/implementing-an-equity-diversity-and-inclusion-edi-policy/>

Cox, G. et Lancefield, D. (19 mai 2021). « 5 strategies to infuse D&I into your organization. », *Harvard Business Review*.