

Association canadienne
des entraîneurs
Rapport sur la lutte contre
le racisme dans l'entraînement
sportif

Octobre 2021¹



¹ Suggestion de référence : Joseph, J., McKenzie, A. I. et Brown, S. *Association canadienne des entraîneurs. Rapport sur la lutte contre le racisme dans l'entraînement sportif*. Laboratoire de recherche IDEAS. Université de Toronto. 2021b.

Table des matières

Introduction	2
Survol du rapport	2
Racisme et blanchité : les deux côtés de la pièce de l'antiracisme	3
Formation sur l'équité et intégration de l'intersectionnalité	5
Soutien et réseautage : les fondements pour offrir aux entraîneurs un avancement professionnel antiraciste	6
Recommandations en éducation : directement des intervenants sportifs	7
Variété et intersectionnalité	8
Études de cas	8
Changer le discours : Être à l'aise dans le malaise	10
Pratiques axées sur les Autochtones dans les sports grand public au Canada.....	11
Conclusion.....	12
Références	12

Introduction

Si l'on veut que le sport soit équitable, il faut absolument accorder la priorité à la lutte contre le racisme dans l'entraînement. Joseph, McKenzie et Brown (2021a) indiquent qu'il y a beaucoup à faire, surtout dans le contexte canadien. Le présent rapport n'a pas pour but de donner des instructions pour « régler » le problème du racisme. Il se veut plutôt un rapport pour mettre en évidence des points que les entraîneurs en sport peuvent améliorer pour qu'ils reconnaissent les effets actuels du colonialisme, regardent objectivement le fonctionnement de la blanchité, comprennent comment atténuer les inégalités et intègrent des méthodes pour faire progresser l'équité raciale et l'inclusivité dans le sport au Canada. Les formes de discrimination raciale (p. ex., traitement par rapport à l'accès) contre les entraîneurs et les athlètes racisés sont nombreuses et ces derniers se rebutent contre bien des obstacles. L'Association canadienne des entraîneurs (ACE) fera progresser la lutte au racisme dans le sport. Elle s'engage dans une réflexion critique sur les systèmes d'oppression qui continuent de sévir contre les entraîneurs racisés et dans les pratiques d'entraînement des athlètes racisés et sur les changements à apporter. Pour ce faire, il sera important de prendre appui sur les connaissances locales des Autochtones et autres collectivités ainsi que sur la théorie critique de la race pour connaître les expériences de discrimination et faire la promotion d'idées pour engendrer une transformation antiraciste.

Survol du rapport

Dans le présent rapport, nous définissons des termes cruciaux provenant du colonialisme, notamment race, racisme et blanchité. Par la suite, nous présentons la théorie critique de la race, car elle fournit un

cadre pour explorer la façon dont les systèmes d'oppression, comme le racisme et la blanchité, continuent de sévir contre les athlètes et les entraîneurs racisés au Canada. Nous formulons ensuite des recommandations fondées sur des données probantes provenant directement d'entraîneurs qui travaillent dans les organismes sportifs au Canada pour créer des formations en ligne contre le racisme. Enfin, nous mettons en évidence l'intégration de pratiques axées sur les Autochtones et de décolonisation dans le sport grand public au Canada.

Racisme et blanchité : les deux côtés de la pièce de l'antiracisme

Pour comprendre le racisme, il faut s'appuyer sur deux grands cadres idéologiques : le comportement individuel et le pouvoir institutionnel (Bonilla-Silva, 1997; Doane, 2006; Lentin, 2016). D'un côté, l'idéologie du racisme individuel suggère que le racisme découle de comportements et d'agissements manifestes de discrimination contre des personnes ou des groupes en raison de la couleur de leur peau (Bonilla-Silva, 1997; Doane, 2006; Lentin, 2016). Le racisme individuel se fait aussi subtil et prend parfois la forme de microagressions inconscientes, voire d'affronts, d'insultes et de rabrouements verbaux, non verbaux et environnementaux, intentionnels ou non, qui envoie un message hostile, dénigrant et négatif visant des personnes uniquement sur le fondement de leur appartenance à un groupe marginalisé (Sue, 2010, p. 3). Cette vision étroite du racisme émanant d'un comportement individuel donne l'impression que le racisme est un problème du passé, non pertinent dans la société multiculturelle et inclusive actuelle ou qu'il pourrait être réglé si on éliminait les « personnes méchantes ». D'un autre côté, la vision du racisme comme un problème de pouvoir institutionnel tient compte des processus, des politiques et des pratiques quotidiennes en vigueur dans les organisations sociales, politiques et économiques qui maintiennent et exacerbent les inégalités sur les plans du pouvoir, des ressources et des chances au détriment des groupes raciaux, ethniques, culturels et religieux de la société (Bonilla-Silva, 1997; Doane, 2006; Lentin, 2016). Cette vision élargie du racisme suggère qu'il ne se compose pas que de gestes discriminatoires et explicites émanant de comportements individuels, mais aussi de processus omniprésents et voilés entretenus par des personnes dans les différentes organisations de la société, comme le sport, qui continuent d'opprimer des groupes racisés.

Les concepts de race et de racisme doivent être replacés dans leur contexte économique historique pour comprendre d'où viennent ces processus et comment ils sont (re)produits et entretenus. Le concept de race n'est pas inhérent au monde social. Il émane plutôt d'un processus colonial. Les catégories raciales ont d'abord été employées par les colons, les scientifiques et les enseignants comme une façon d'accorder une supériorité et une valeur aux personnes en fonction de leur conformité à la définition normative européenne d'une personne méritant de jouir de droits (Hogarth et Fletcher, 2018; Joseph et Kriger, 2021; Thobani, 2007). Les personnes qui ne cadrent pas dans la définition du Blanc européen non handicapé donc supérieur sont alors perçues comme inutiles ou utiles uniquement pour servir les intérêts économiques de la colonisation. Par exemple, l'agrandissement du territoire, la production agricole et le développement commercial se sont fait en exerçant une dépossession et un génocide chez les Autochtones ainsi qu'en exploitant les immigrants entre autres noirs et asiatiques. Par conséquent, le racisme comme processus d'assujettissement et de marginalisation de types de personnes faisait partie intégrante de la colonisation et de la création de ce que l'on appelle aujourd'hui le Canada. Le racisme est non seulement entré dans la compréhension biologique de ce qu'est une personne, mais aussi dans les valeurs intellectuelles, émotionnelles et morales attribuées aux personnes (voire les Blancs) et celles perçues autrement. Au Canada, ce phénomène est constamment reproduit dans l'expropriation et la violence perpétrée à l'endroit des Autochtones et des Noirs et dans d'innombrables politiques sur

l'immigration qui définissent et restreignent de manière étroite ce qu'est un Canadien (Hogarth et Fletcher, 2018; Mackey, 2002; Thobani, 2007). Dans le sport, le legs de l'exclusion coloniale se manifeste dans l'inclusion tardive et les restrictions que l'on applique aux Autochtones, aux Noirs et autres athlètes racisés, aux femmes ainsi qu'aux personnes handicapées ou issues de contextes socioéconomiques défavorisés et aux autres qui auparavant étaient définis comme des non-personnes.

La blanchité est un cadre théorique qui permet de comprendre la cause sous-jacente du racisme et des projets coloniaux. À ne pas confondre avec la catégorie raciale des Blancs, la blanchité se compose des gestes et processus systémiques généraux qui opèrent pour maintenir et reproduire des relations inégales de pouvoir et de privilège entre les Blancs et ceux qui ne le sont pas. La blanchité est un système qui a normalisé les façons de vivre, de penser, d'agir et d'être idéales, dominantes et universelles, qui est (re)construit dans les politiques, l'enseignement, l'économie et les espaces interpersonnels (Garner, 2007; Levine-Rasky, 2013; Shome, 2000; Thobani, 2007) et qui accorde aux Blancs des privilèges qui n'ont pas été gagnés à l'issue d'un travail. Lorsque la blanchité est exposée, des personnes peuvent être mal à l'aise et sur la défensive; il s'agit d'un phénomène que DiAngelo a nommé la « fragilité blanche » et qui opère pour préserver le pouvoir de la blanchité comme un ensemble de processus systémiques (Garner, 2007; Shome, 2000) parce que l'attention n'est pas portée sur la correction des inégalités, mais plutôt sur le fait que les Blancs, de manière individuelle, n'ont rien fait de mal. Au lieu de penser aux comportements individuels, les entraîneurs doivent se tourner vers les systèmes dans lesquels ils travaillent et dont ils sont complices pour y apporter des changements.

Afin de remettre en question la nature omniprésente de la blanchité, on peut se servir de la théorie critique de la race. Cette théorie permet non seulement de comprendre la façon dont la blanchité opère et est entretenue dans le sport et l'entraînement, mais aussi de donner des outils contre le racisme pour remettre en question ces processus (Hylton, 2010; Lynn et coll., 2013; McDonald, 2009). En voyant le racisme comme un fait de la société canadienne contemporaine, la théorie critique de la race remet en question la compréhension dominante voulant que le racisme soit chose du passé et mise sur l'écoute des voix des personnes racisées afin de vraiment comprendre leurs expériences. Cette façon de faire permet de lever le voile sur les inégalités que la blanchité cache de manière intentionnelle (Lynn et coll., 2013; McDonald, 2009). Par exemple, le discours sur la méritocratie, c'est-à-dire que l'on engage les entraîneurs « les plus qualifiés » cache les façons dont la blanchité opère : les qualifications sont déterminées pour favoriser les Blancs ayant fait des études universitaires et issus de la classe moyenne ou supérieure (Rankin-Wright et Hylton, 2020). Dans le monde de l'entraînement, le racisme et les processus sous-jacents de la blanchité se manifestent dans les faits de privilégier les administrateurs et les entraîneurs blancs pour pourvoir les postes des organismes sportifs (Bradbury, 2013; Fletcher et Hylton, 2016; Kilvington, 2019), d'exclure les entraîneurs autochtones (Apoifis et coll., 2018), d'ignorer ou de minimiser les expériences de racisme (Hylton, 2018; Joseph et coll., 2021) et d'imposer aux athlètes, entraîneurs et administrateurs racisés le fardeau supplémentaire d'effectuer des tâches non rémunérées sur les enjeux de l'inégalité (Joseph et coll., 2021). Ce sont tous des moyens de perpétuer le racisme et la blanchité. Dans ces exemples, la blanchité est continuellement mise de l'avant et comprise comme la façon dominante et normative de penser et d'agir. Par contre, si on applique la théorie critique de la race, que l'on accepte d'être mal à l'aise et de remettre en question les façons dont on perpétue le racisme et la blanchité, on peut démanteler les systèmes d'oppression et les inégalités qui sévissent auprès des entraîneurs et athlètes racisés.

Formation sur l'équité et intégration de l'intersectionnalité

Les formations sur l'équité actuellement offertes n'abordent pratiquement pas les obstacles intersectionnels que les athlètes et entraîneurs racisés trouvent sur leur chemin. Dans le parasport, l'absence de discrimination et de préjudice est souvent associée à de bons principes d'entraînement (Alexander et coll., 2020), sauf que l'on accorde peu d'attention aux expériences particulières des para-athlètes racisés. La formation sur l'équité entre les genres adopte souvent un seul axe et elle s'est avérée très efficace pour offrir davantage d'occasions aux entraîneuses blanches au Canada. Afin d'augmenter l'efficacité de la formation, les entraîneurs doivent mieux comprendre les différents systèmes d'oppression, comme le racisme, et comment il interagit avec le sexisme, le capacitisme et l'homophobie dans les activités quotidiennes de l'entraînement.

Certains modules de formation actuellement offerts aux entraîneurs mettent beaucoup l'accent sur la possibilité de les laisser interagir davantage avec le contenu. Femmes et sport au Canada propose un module de formation sur l'équité entre les genres et une méthode pour mettre en application les apprentissages (Femmes et sport au Canada, sans date). Cette méthode vise à approfondir les connaissances, à les appliquer et à transformer les perspectives. Concrètement, elle a pour objectif d'approfondir les connaissances actuelles en cherchant des occasions d'apprentissage, d'appliquer les connaissances en les transmettant à autrui et en les adoptant au quotidien et de transformer les perspectives en tenant compte des autres et en les acceptant. Le grand objectif est de prendre les connaissances apprises dans le module et dans la vie pour mieux comprendre les situations et intégrer ces connaissances dans le but d'apprendre et de désapprendre de manière continue (Femmes et sport au Canada, sans date). Cette perspective devrait s'appliquer à la formation antiraciste.

ViaSport British Columbia propose une ressource semblable sur l'inclusion des membres de la communauté LGBTQI2S dans les sports et comporte des recommandations pratiques pour les entraîneurs afin qu'ils les utilisent avec leurs collègues et athlètes. Cette ressource mise sur la remise en question des stéréotypes et présuppositions et sur la façon de se positionner comme un leader et de donner l'exemple en créant et préservant une culture sécuritaire et bienveillante dans le sport pour tout le monde. La ressource présente cinq principes, soit le respect, la sécurité, le leadership, l'équité et le respect de la vie privée, et chacun est associé à des choses que les entraîneurs peuvent faire dans leur programme, avec leurs collègues et dans leur organisation pour mettre en place un environnement sécuritaire et inclusif, tant pour les athlètes que les entraîneurs (ViaSport British Columbia, sans date). Si ces principes sont assortis de gestes, ils formeront une excellente ressource contre le racisme.

Pour appliquer la théorie critique de la race, il faut s'exercer à tenir compte de l'intersectionnalité. Kriger et coll. (2021) ont conçu un outil qui permet d'appliquer l'intersectionnalité dans le travail sportif. Ils y sont arrivés en déterminant quatre domaines : l'apprentissage, la réduction des méfaits, la responsabilité et transparence et enfin la transformation (voir la figure 1). Avec ce cadre, les entraîneurs peuvent se demander qui au juste est au centre de l'intervention pour réfléchir à qui on accorde la priorité et qui est marginalisé dans le sport et ils peuvent agir et intégrer des engagements dans leur pratique (Kriger et coll., 2021). Lorsqu'on tient compte des formes de préjudice contre les personnes racisées, pensons à l'islamophobie, à l'homophobie et au capacitisme, la notion de la personne « au centre » change. Il est donc primordial de ne pas se limiter à l'essentialisme et de reconnaître les identités fluides, multiples et qui se recoupent comme faisant partie des réalités multiverses et hyper diversifiées au Canada (Guo et Guo, 2021, p. 205-206). Il convient de souligner que, même en plaçant l'inclusion raciale au centre, il se peut que l'on ne soit pas capable de démanteler dans l'immédiat des

cultures racistes ni d'engager des personnes de tous les groupes auparavant marginalisés au nom de la diversité raciale. La métaphore de la roue de l'outil permet de penser que de petits gestes amèneront l'entraînement plus près des pratiques exemplaires en matière d'équité raciale.



Figure 1. Cadre pour mettre en œuvre l'intersectionnalité.

Soutien et réseautage : les fondements pour offrir aux entraîneurs un avancement professionnel antiraciste

Une bonne part de la littérature sur l'inégalité raciale dans le domaine de l'entraînement, et particulièrement les expériences des femmes racisées, indique que le soutien est un élément important de la formation en ligne sur le recrutement et la rétention des entraîneurs racisés. Les entraîneurs peuvent créer de manière active des mesures de soutien professionnel et structurel pour leurs collègues et dénoncer les actes de discrimination, les stéréotypes négatifs et les pratiques inéquitables qu'ils voient. Le mentorat est une forme de soutien qui peut émaner de la communauté ou du personnel responsable des athlètes des organismes provinciaux, nationaux et éducatifs. Davantage de programmes de perfectionnement devraient être offerts, surtout aux jeunes femmes racisées désireuses d'intégrer la profession d'entraîneur (Borland et Bruening, 2010; Joseph et McKenzie, 2021). Par la suite, le fait de prôner des politiques, des pratiques d'embauche et des processus de promotion plus inclusifs, transparents et équitables au sein de leurs organisations peut aider les entraîneurs racisés. Si on accepte que le racisme existe, on doit alors créer des mesures de soutien, comme des ressources en santé mentale pour les entraîneurs racisés, c'est-à-dire un accès à la sensibilisation à l'antiracisme et, si possible, à des professionnels racisés en santé mentale capables de les aider à comprendre leurs expériences et leurs options.

Le réseautage est une façon de corriger la perception voulant que l'entraînement soit l'affaire de la « petite clique » (ACE, 2020, p. 7), c'est-à-dire une profession ouverte exclusivement aux Blancs

cisgenres au détriment d'autres groupes en marge qui doivent se battre pour s'y tailler une place. Afin de combattre cette perception, les entraîneurs peuvent trouver des façons de parrainer des membres d'autres groupes sous-représentés, de les inviter dans des réseaux officieux et officiels du monde de l'entraînement, dans des relations avec les décideurs et dans des cercles de mise en commun des connaissances pour les aider à cheminer dans les espaces professionnels. En agissant ainsi, il est important non seulement qu'ils aident les entraîneurs racisés (et les athlètes qui aspirent à devenir entraîneurs) à entrer dans ces espaces, mais aussi qu'ils leur donnent un sentiment de bienvenue et d'appartenance en faisant obstacle aux blagues insultantes et en se tenant eux-mêmes (et en tenant les autres aussi) responsables de maintenir un espace sécuritaire.

Ressource potentielle

Coaching for Equity: Conversations That Change Practice, écrit par Elena Aguilar

Ce livre couvre des sujets importants dans la grande discussion sur l'équité raciale et aide les lecteurs à acquérir des connaissances et à développer des dispositions et des compétences afin de :

- parler de race de manière productive;
- établir la confiance pour soutenir la vulnérabilité;
- révéler des modèles mentaux et faire changer les mentalités;
- observer des classes (voir des équipes sportives) et recueillir des données pour soutenir les résultats équitables;
- inspirer les autres et renforcer l'engagement;
- évaluer et célébrer la croissance.

Ce travail a pour cadre un milieu éducatif, mais il s'applique aux sports, parce que les entraîneurs sont des éducateurs et ils peuvent développer des pratiques prometteuses pour aller au-delà de la fragilité et répondre aux besoins de tous les apprenants (athlètes).

Recommandations en éducation : directement des intervenants sportifs

Les entraîneurs doivent se renseigner sur les systèmes d'oppression dans le monde de l'entraînement et sur les gestes qui permettent de les maintenir en place ou de les remettre en question. Des chercheurs tels que Bradbury et coll. (2018) et Rankin-Wright et Hylton (2020) prônent l'éducation antiraciste axée sur les actions, ils ont étudié la façon dont la blancheur opère et ce à quoi ressemble le racisme institutionnel, ils ont exposé les conséquences du racisme sur différentes collectivités racisées et ils portent aussi une attention particulière aux avantages d'un effectif d'entraîneurs diversifié sur le plan culturel. Dans le sport canadien, Joseph et coll. (2021) formulent de riches recommandations provenant directement des intervenants sportifs. D'un point de vue antiraciste et décolonialiste, leur recherche porte sur les expériences sportives des entraîneurs au Canada, plus particulièrement dans l'organisme Sports universitaires de l'Ontario, et a pour objectif de formuler des plans réalisables qui soutiennent un programme antiraciste partout dans la province. Plusieurs membres de cet organisme ont formulé la même recommandation prônant une formation antiraciste et faisant écho aux constats du récent rapport sur la diversité dans le monde de l'entraînement (ACE, 2020). Les entraîneurs font remarquer

qu'il est important de toujours apprendre sur la façon dont la discrimination et les inégalités sont perpétuées dans les sports et entravent le recrutement et la rétention des athlètes et entraîneurs sous-représentés. Les ateliers organisationnels portant sur l'antiracisme doivent mettre la justice de l'avant, être obligatoires et enseignés par des experts (Joseph et coll., 2021, p. 42) pour les athlètes, les entraîneurs, les formateurs des entraîneurs et les leaders. L'éducation doit être continue, elle doit bousculer et faire en sorte que l'on passe outre le malaise (Joseph et coll., 2021, p. 4). Ce dernier ne devrait pas arrêter les entraîneurs de poursuivre des occasions d'apprentissage. Plutôt, le malaise est signe que l'on se détache de la blancheur et d'autres privilèges émanant du colonialisme; c'est un signe avant-coureur du changement.

Les entraîneurs non racisés ont formulé une recommandation commune voulant qu'ils améliorent leurs propres perceptions et compréhensions afin d'offrir plus de soutien à leurs athlètes (ACE, 2020, p. 5). Ils ont également dit vouloir 1) apprendre à composer avec les barrières linguistiques, surtout avec les parents; 2) apprendre différents styles de communication pour communiquer de façon efficace; 3) suivre une formation de sensibilisation aux réalités culturelles et sur les préjugés inconscients; 4) développer une compréhension des différentes cultures et de la diversité pour éviter de dire ou de faire quoi que ce soit de travers, et s'assurer d'être respectueux dans certaines circonstances, comme l'entraînement pendant le ramadan (ACE, 2020, p. 5). Les entraîneurs ont également ciblé certains besoins comme celui de comprendre les biais inconscients, l'antioppression et la vaste gamme de racismes, notamment et sans s'y limiter le racisme contre les Asiatiques, les Noirs, les Latinos, les Autochtones ainsi que contre les Juifs, et l'islamophobie. La prochaine partie met en évidence d'autres priorités de formation en ligne que les entraîneurs canadiens recommandent eux-mêmes :

Variété et intersectionnalité

Les organismes sportifs peuvent préparer différentes façons de renseigner à ce sujet, comme offrir des formations en personne, en ligne ou des ateliers, des jeux-questionnaires en ligne, des vidéos pour les réseaux sociaux, des forums et des cercles de guérison (Joseph et coll., 2021, p. 42), ce qui laisse entendre que la formation en ligne devrait orienter les entraîneurs vers la mise en œuvre de formations destinées à différents publics, y compris les entraîneurs plus âgés et ceux en région éloignée. Pour que la formation sur l'antiracisme soit une réussite, il faut mettre en place des stratégies pour que les collectivités l'adoptent et elle ne doit pas répéter la même information ni avoir le même format d'une année à l'autre (Joseph et coll., 2021, p. 42), mais elle devrait susciter un engagement profond au fil du temps. Qui plus est, la formation sur l'antiracisme doit s'harmoniser aux autres formations. Les formations actuelles sur l'équité offertes aux entraîneurs au Canada n'abordent que très peu les principes d'intersectionnalité chez les entraîneurs et les athlètes. Pour bien comprendre comment le racisme recoupe l'homophobie, le capacitisme et le sexisme, il faut offrir des formations sur l'antiracisme et harmoniser l'enseignement sur l'antiracisme avec d'autres mesures éducatives établies et intégrées en entraînement. Si l'on parlait du racisme dans les formations déjà montées, on enverrait le message voulant que les entraîneurs comprennent l'importance et les liens des enjeux en matière d'équité.

Études de cas

Le racisme peut être subtil et dérobé. Il peut aussi être évident, manifeste, individuel ou systémique. C'est pourquoi la formation doit expliquer les différentes façons dont le racisme se manifeste dans les sports et la société par l'entremise d'études de cas couvrant les aspects complexes de réels incidents de

racisme ou problèmes structurels sur lesquels collègues et coéquipiers peuvent travailler ensemble (ACE, 2020) et elle doit être suivie d'une séance de retour sur le sujet animée par un expert afin de développer de la confiance et de renforcer les connaissances sur l'antiracisme en cours de route (Joseph et coll., 2021). Certains administrateurs veulent entendre directement les personnes qui ont été victimes de racisme afin de provoquer le changement (ACE, 2020; Joseph et coll., 2021). Par contre, le fait de mettre cette responsabilité sur les épaules des personnes les plus vulnérables pour qu'elles exposent leur souffrance s'est avéré une stratégie inefficace et inusitée pour changer les choses (Joseph et coll., 2021, p. 42). Le changement exige de revisiter des situations vécues qui exposent la façon dont les comportements individuels, les pratiques institutionnelles et les politiques affectent les entraîneurs et les athlètes racisés qu'ils soutiennent et, plus important encore, ce qu'il faut faire différemment.

Insultes et commentaires racistes

Plusieurs entraîneurs canadiens ont décrit leurs expériences passées et actuelles avec des commentaires racistes qui les ont forcés à se faire une carapace pour ne pas se laisser atteindre sur le coup (ACE, 2020, p. 5). Cette carapace ne les protège pourtant pas des dommages émotionnels ou psychologiques des insultes et commentaires racistes. De plus, bien des entraîneurs étaient auparavant des athlètes qui ont connu de tels problèmes, ce qui fait qu'ils ont de l'empathie à ce sujet et qu'ils comprennent les expériences que vivent leurs propres joueurs racisés. Un entraîneur a affirmé que le fait d'entendre des insultes raciales dirigées contre ses joueurs le touchait encore plus parce qu'il est membre d'une minorité visible (ACE, 2020, p. 5). Conformément aux suggestions des intervenants, les études de cas sur les insultes (dans la musique), tropes, microagressions et remarques racistes et les stéréotypes doivent vraiment être prises en compte dans les formations antiracistes. Tous les intervenants sportifs au Canada doivent connaître les effets préjudiciables que peuvent avoir les mots sur les collectivités racisées, que ce soit sur la santé mentale ou physique (McKenzie, 2020) ou sur les performances sportives en général.

Ne pas voir au-delà de la race : racisme individuel

Des entraîneurs au Canada ont dit qu'ils ont rencontré des personnes qui présumaient, en raison de la couleur de leur peau ou de leur nationalité, qu'ils n'étaient pas l'entraîneur-chef, ni qualifiés pour entraîner ou qu'ils seraient mieux d'entraîner dans un sport en particulier (p. ex. entraîneur asiatique de badminton; ACE, 2020; Joseph et coll., 2021). Si les entraîneurs ne correspondent pas à ces stéréotypes, ils doivent déployer bien plus d'efforts pour « se faire valoir »; et c'est particulièrement vrai pour les entraîneurs racisées (ACE, 2020). Joseph et coll. remarquent que les entraîneurs racisés vivent avec la peur d'être virés (2021, p. 30). Ces derniers affirment qu'ils n'ont pas droit à l'erreur lorsqu'ils gèrent les athlètes, même si des entraîneurs blancs peuvent en faire, et qu'ils ne peuvent pas se relâcher ni perdre. La direction va trouver une façon de les renvoyer; ils doivent donc faire attention. C'est dans cette ambiance que baignent les personnes noires. Par conséquent, les études de cas devraient tenir compte des conséquences associées au fait de ne pas voir au-delà de la race pour les entraîneurs et les athlètes racisés.

Ne pas voir la race : l'aveuglement à la race

L'aveuglement à la race peut nuire aux entraîneurs autant qu'aux athlètes. Les athlètes ont affirmé que les formations devraient parler sans détour des microagressions, de la diversité et des autres cultures, sinon ce serait comme le daltonisme. Pensons aux personnes qui disent : « Ah, je ne vois pas les couleurs. » (Joseph et coll., 2021, p. 46). Le fait que les entraîneurs voient les couleurs doit être relié à la validation et à la reconnaissance du racisme qui sévit et à la valorisation de l'éradication des systèmes inéquitables en place (Joseph et coll., 2021). On doit dénoncer les microagressions, y compris les insultes subtiles, les petites blagues et les présuppositions au sujet des caractéristiques raciales d'une personne

(p. ex. la force physique, la ténacité mentale, la capacité de danser, le quartier, le lieu ancestral d'origine). Le fait que certains trouvent le commentaire drôle, que ce commentaire soit inconsciemment raciste ou qu'il ne soit pas explicitement au sujet de la race n'a aucune importance. Lorsque des athlètes ou d'autres entraîneurs se plaignent de microagressions à leur endroit ou qu'ils les dénoncent, les entraîneurs doivent prendre le temps de les écouter, de valider ce qu'ils ressentent, de comprendre et de travailler ensemble pour régler le problème. Le fait d'intégrer les microagressions et les connaissances sur l'aveuglement à la race dans les formations sur le racisme apportera des changements durables pour tous les intervenants dans les sports.

Racisme systémique dans les sports : le passé, le présent et le futur

Plusieurs entraîneurs canadiens non racisés ont dit dans le rapport de l'ACE (2020) ne pas bien comprendre les problèmes associés au racisme systémique dans le sport au Canada, ni son histoire et ses conséquences actuelles ou futures possibles pour les athlètes et les entraîneurs racisés. Ils ont ajouté qu'ils s'inquiètent du fait que les personnes qui ne valorisent pas l'inclusivité raciale ni la diversité culturelle dans les sports minent possiblement le changement antiraciste. Tous les entraîneurs ayant évolué dans les sports au Canada, peu importe leur race, sont susceptibles de porter en eux des idées qui perpétuent le racisme systémique, comme l'idée de penser qu'ils se sont fait dépasser dans un concours pour obtenir un poste d'entraîneur ou d'avoir à gérer des commentaires négatifs malgré leurs réussites passées et leur longue feuille de route et malgré les services et les programmes efficaces (ACE, 2020, p. 10). La formation contre le racisme devrait s'adresser à tous les entraîneurs et mettre en évidence les expériences des personnes qui étaient « les seules » dans leur sport (la seule femme asiatique, le seul Autochtone) ainsi que la façon dont elles doivent constamment surveiller ce qu'elles disent, comment elles le disent et ce qu'elles vivent sur le plan émotif juste pour faire progresser leur carrière. De plus, la formation antiraciste devrait sans équivoque montrer les façons par lesquelles le système sportif entier, soit les ressources humaines en entraînement, le recrutement des joueurs, les installations, les communications, le marketing, les activités sur le terrain, les séances d'entraînement, les parties, les tournois, le financement, les politiques, etc., peut empêcher les entraîneurs racisés d'avancer dans leur carrière et peut changer les choses pour les athlètes et les entraîneurs mentorés (ACE, 2020, p. 10). La lutte contre le racisme systémique doit se faire avec des cadres spécifiques, comme le cadre *Name, Own, Frame, and Sustain* tiré du domaine de l'éducation, pour faire cesser le racisme contre les Noirs (Lopez & Jean-Marie, 2021, qui pourraient être utiles pour déstabiliser, exposer et remettre en question le racisme.

Changer le discours : Être à l'aise dans le malaise

Les athlètes au Canada ont souligné que l'absence de formations, d'outils et de ressources antiracistes pour leurs entraîneurs signifie une absence de sensibilisation, surtout pour les personnes peu exposées au racisme ou à la diversité raciale (Joseph et coll., 2021). Par exemple, sans politique ni outil de dénonciation contre le racisme, ni expert organisationnel en antiracisme, les entraîneurs et les athlètes n'ont rien vers quoi se tourner lorsqu'ils sont témoins d'un geste raciste. Certains entraîneurs peuvent avoir l'impression que le fait de parler de ce qu'il faut faire en cas de racisme signifie que l'équipe a un problème. Par contre, tout comme le changement de mentalité au sujet des commotions cérébrales et du harcèlement sexuel, la reconnaissance publique du racisme caché aidera les entraîneurs à faire preuve d'engagement envers la sensibilisation au problème, de diligence pour éviter les torts associés au racisme et d'une volonté de faire quelque chose à ce sujet. Ninomiya et coll. (2021, p. 6) suggèrent que, selon des recherches auprès des collectivités autochtones, les « conversations courageuses » sur le racisme sont un élément précurseur du changement. Il convient aussi de souligner que ces conversations, notamment le fait de tenir une personne responsable de ses paroles et de ses petites

blagues racistes, doivent avoir lieu entre entraîneurs et athlètes blancs, lesquels sont plus susceptibles de moins bien comprendre le fonctionnement du racisme et d'être des observateurs, des auteurs de ces actes, des intervenants et des décideurs en matière de racisme individuel et institutionnel. Pour lancer la conversation sur le racisme et comprendre comment résister au racisme dans leurs paroles au quotidien, les alliés blancs doivent accepter d'être mal à l'aise et se voir comme une partie de la solution.

Pratiques axées sur les Autochtones dans les sports grand public au Canada

La *manière* de donner la formation compte tout autant que son *contenu* (Ninomiya et coll., 2021, p. 5). L'enseignement unidirectionnel consistant à présenter des principes aux apprenants n'est ni approprié ni efficace pour leur enseigner des choses sur des sujets complexes à la fois personnels et profondément enracinés dans les idées socialement acceptées (Ninomiya et coll., 2021, p. 7). Afin d'atténuer l'enseignement passif et inefficace, de nouvelles méthodes, comme la formation autochtone respectueuse de la culture nommée San'yas Indigenous Cultural Safety Training, ont été mises sur pied pour expliquer le racisme contre les Autochtones. Cette formation est un programme unique et interactif offert en ligne qui prend appui sur la théorie critique de la race, la théorie de l'apprentissage transformateur, la théorie critique décoloniale antiraciste et la blancheur (Ninomiya et coll., 2021, p. 8). Par conséquent, cette méthode est efficace parce qu'elle donne lieu à des programmes d'enseignement antiracistes sensibles et respectueux de la culture, en particulier pour les collectivités autochtones au Canada.

Plusieurs entraîneurs autochtones se sont dits indignés des relations entre les Autochtones et les collectivités non autochtones rongées par l'ignorance et les fausses idées au sujet des cultures autochtones et les façons de savoir, de vivre et d'être (Marlin et coll., 2020). Les organismes sportifs qui s'engagent à intégrer des connaissances autochtones dans leur entraînement favoriseront beaucoup le changement des mentalités au sujet des relations entre les Autochtones et les collectivités non autochtones. Un point important à retenir de la recherche portant sur les Autochtones dans le sport australien est que les organisations doivent non seulement accorder une valeur à leur identité propre, mais aussi donner une place au récit personnel des entraîneurs et athlètes autochtones. Cette solution favorise la performance optimale des athlètes et des entraîneurs, elle les fait sentir inclus, investis et plus susceptibles de cheminer ou de continuer dans l'entraînement (Apoifis et coll., 2018).

Dans l'espoir de provoquer des changements systémiques et transformationnels, Rynne et coll. (2019) envisagent un avenir où les entraîneurs profiteront d'enseignements prolongés et continus donnés par des responsables du développement des entraîneurs qualifiés idéalement autochtones (p. 267). Pour ce faire, il faut concevoir les programmes pour les responsables du développement des entraîneurs en s'appuyant sur 1) la réflexivité critique et 2) la primauté des connaissances locales. La réflexivité critique a pour but de remettre en question l'identité propre d'une personne, ses idéaux et ses valeurs par rapport aux objectifs de la collectivité où elle travaille. Les Autochtones de partout au Canada appartiennent à plus de 50 nations (Gouvernement du Canada, sans date). Il est important d'intégrer des connaissances de collectivités locales particulières avant de commencer à enseigner quoi que ce soit sur le racisme contre les Autochtones afin de mieux étayer les méthodes pour les entraîneurs, ceux qui leur enseignent et les décideurs en faisant appel à des gardiens du savoir officiels (conseils autochtones) et officieux (groupes communautaires, aînés). Le fait de prendre appui sur les connaissances des leaders de la collectivité pendant et après la conception de méthodes avisées, sensibles et respectueuses de la culture qui optimisent la participation des Autochtones dans les sports et dans le perfectionnement des entraîneurs peut renforcer et amplifier la voix des communautés autochtones locales par le passé réduite au silence (Äikäs et Salmi, 2019; Hogarth, 2019; Rynne et coll., 2019) et permettre par la suite

d'évaluer à quel point les objectifs convenus ont été atteints. Ces mesures prouvent que les responsables du développement des entraîneurs et ceux qui leur enseignent accordent une valeur à la voix des collectivités locales où ils travaillent et qu'ils s'engagent à apporter des changements durables.

Conclusion

Ceux qui maintiennent le statu quo dans les sports au Canada ont réduit bien des entraîneurs racisés au rôle de spectateur (ACE, 2020, p. 10). Des microagressions aux insultes raciales, en passant par les pratiques subtiles et systémiques (embauche et recrutement discriminatoires), le racisme se manifeste de bien de façons dans le sport. Tous les entraîneurs jouent un rôle important dans la transformation de ces expériences pour les athlètes racisés et dans le soutien qu'ils peuvent offrir à leurs collègues racisés. À cette fin, la formation contre le racisme revêt une importance fondamentale pour les connaissances, les compétences et les outils dont les entraîneurs ont besoin pour appliquer des méthodes équitables et non oppressives dans les sports au Canada. Si l'objectif est vraiment d'opérer un changement durable, alors il faut sensibiliser tous les entraîneurs au racisme en leur donnant les outils et le pouvoir d'effectuer un changement transformationnel antiraciste dans le recrutement des athlètes, les communications, les pratiques d'embauche et toutes autres activités auxquelles ils prennent part.

Tous les organismes sportifs ont des joueurs et des praticiens aux identités sociales variées et ils dépendent de plus en plus des populations autochtones, racisées et de nouveaux arrivants en croissance constante pour les maintenir en vie. Les bonnes comme les mauvaises nouvelles voyagent très vite dans le sport au Canada. Si les entraîneurs créent des environnements accueillants et intègrent des cercles de guérison antiracistes pour ouvrir la porte à une discussion ouverte entre les membres, ce qui permettrait de raconter des récits qui renforceraient l'identité propre des personnes et les liens communautaires, d'intervenir dans des cas de microagressions et de faire la promotion des enseignements et connaissances autochtones dans le sport grand public, ils feraient en sorte de créer des environnements antiracistes sains pour tous.

Références

- Äikäs, T., et A. K. Salmi, éditeurs. *The sound of silence: Indigenous perspectives on the historical archaeology of colonialism*, Berghahn Books, 2019.
- Alexander, D., Bloom, G. A., et S. L. Taylor. « Female Paralympic Athlete Views of Effective and Ineffective Coaching Practices », *Journal of Applied Sport Psychology*, vol. 32, n° 1, 2020, p. 48-63.
<https://doi.org/10.1080/10413200.2018.1543735>
- 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>
- Bonilla-Silva, E. « Rethinking Racism: Toward a Structural Interpretation », *American Sociological Review*, vol. 62 n° 3, 1997, p. 465-480. <https://doi.org/10.2307/2657316>
- 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., 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.

Rapport sur la lutte contre le racisme dans l'entraînement sportif

- Femmes et sport au Canada. *Gender Equity LENS*, (sans date). <https://womenandsport.ca/learning-opportunities/e-learning/gender-equity-lens/>
- Association canadienne des entraîneurs. *Diversity in Coaching: Focus on Visible Minority Coaches and Coaching Visible Minority Athletes Report*, décembre 2020.
- DiAngelo, R. *White Fragility: Why It's So Hard for White People to Talk About Racism*, Beacon Press, 2018.
- Doane, A. « What is Racism? Racial Discourse and Racial Politics », *Critical Sociology*, vol. 32, n° 2-3, 2006, p. 255-274. <https://doi.org/10.1163/15691630677835303>
- Fletcher, T., et K. Hylton. « 'Race', whiteness and sport », *In Routledge Handbook of Race, Ethnicity and Sport*, Abingdon: Routledge, J. Nauright et D.K. Wiggins (éditeurs), 2016, p. 87-106.
- Garner, S. « Introduction: The political stakes of using whiteness », *Whiteness*, Routledge, 2007.
- Gouvernement du Canada. *Indigenous Peoples and Communities*, sans date. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/eng/1100100013785/1529102490303>
- Guo, S., et Y. Guo. « Combating anti-Asian racism and xenophobia in Canada: Toward pandemic anti-racism education in post-COVID-19 », *Beijing International Review of Education*, vol. 3, n° 2, 2021, p. 187-211.
- Hogarth, K., et W. L. Fletcher. *A Space for Race: Decoding Racism, Multiculturalism, and Post-Colonialism in the Quest for Belonging in Canada and Beyond*, Oxford University Press, Incorporated, 2018. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/utoronto/detail.action?docID=5352699>
- Hogarth, M. *In 2017 we seek to be heard: de-tangling the contradictory discourses that silence Indigenous voices in education*, pendant le congrès annuel Annual International Australian Association for Research in Education Conference, Sydney, Australia, du 3 au 6 décembre 2018.
- Hylton, K. « How a turn to critical race theory can contribute to our understanding of 'race', racism and anti-racism in sport », *International Review for the Sociology of Sport*, vol. 45, n° 3, 2010, p. 335-354. <https://doi.org/10.1177/1012690210371045>
- 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'un article), congrès SCRI Conference, Canada, 2021 [en ligne].
- 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.
- Kriger, D., Keyser-Verreault, A., Joseph, J., et D. Peers. « The Operationalizing Intersectionality Framework: A Tool for Sport Administrators », *The Sport Information Resource Centre*, 2021. <https://sirc.ca/blog/operationalizing-intersectionality-framework/>
- Lentin, A. « Racism in public or public racism: Doing anti-racism in 'post-racial' times », *Ethnic and Racial Studies*, vol. 39, n° 1, 2016, p. 33-48. <https://doi.org/10.1080/01419870.2016.1096409>
- Levine-Rasky, C. « Theorizing Whiteness », *Whiteness Fractured*, Routledge, 2013.
- Lopez, A. E., et G. Jean-Marie. « Challenging Anti-Black Racism in Everyday Teaching, Learning, and Leading: From Theory to Practice », *Journal of School Leadership*, vol. 31, n°s 1-2, 2021, p. 50-65.
- Lynn, M., Jennings, M. E., et S. Hughes. « Critical race pedagogy 2.0: Lessons from Derrick Bell », *Race Ethnicity and Education*, vol. 16, n° 4, 2013, p. 603-628. <https://doi.org/10.1080/13613324.2013.817776>
- Mackey, E. *House of difference: Cultural politics and national identity in Canada*, Routledge, 2002.
- Marlin, D., Apoifis, N., et A. Bennie. *Aboriginal Sports Coaches, Community, and Culture*, Springer Singapore, 2020.
- McDonald, M. G. « Dialogues on Whiteness, Leisure and (Anti)Racism », *Journal of Leisure Research*, vol. 41, n° 1, 2009, p. 5-21. <https://doi.org/10.1080/00222216.2009.11950156>
- McKenzie, K. « Toronto's Black community faces far greater risk of having serious mental health problems », *Toronto Star*, 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>
- Ninomiya, M. E. M., Ward, C., et M. Firestone. « Anti-Indigenous Racism Training and Culturally Safe Learning: Theory, Practice, and Pedagogy », *International Journal of Indigenous Health*, vol. 16, n° 1, 2021.
- Rankin-Wright, A. J., et K. Hylton. « Black women, intersectionality and sport coaching » (chapitre), *'Race', Ethnicity and Racism in Sports Coaching*, essai, 1^{ère} édition, Routledge, 2020, p. 128-142.
- 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*,

Rapport sur la lutte contre le racisme dans l'entraînement sportif

Routledge, 2019, p. 260-270.

Shome, R. « Outing whiteness », *Critical Studies in Media Communication*, vol. 17, n° 3, 2000, p. 366-371.
<https://doi.org/10.1080/15295030009388402>

Sue, D. W. « Microaggressions, marginality, and oppression: An introduction », dans *Microaggressions and Marginality: Manifestation, Dynamics, and Impact*, John Wiley & Sons, 2010, p. 3-22.

Thobani, S. « Exalted subjects: studies in the making of race and nation in Canada », *Inclusion in Sport Coaching Resource*, ViaSport British Columbia, University of Toronto Press, sans date, Viasport.ca.

[https://www.viasport.ca/sites/default/files/LGBTQI2S Inclusion in Sport Coaching Resource 05-26.pdf](https://www.viasport.ca/sites/default/files/LGBTQI2S%20Inclusion%20in%20Sport%20Coaching%20Resource%2005-26.pdf)