

# DIVERSITÉ AVEC INCLUSIVITÉ

Créer un changement significatif

## Comment intégrer la diversité et être inclusif dans votre installation

Apprenez à connaître votre installation et votre communauté

*À l'échelle nationale canadienne*

- 64 % des joueurs de curling sont des hommes et 36 % sont des femmes.
- 77 % des joueurs de curling ont indiqué être de race blanche.

*Comprendre votre communauté locale*

- Un obstacle majeur à la création d'une installation plus inclusive est le manque de compréhension de la communauté locale et de sa population. Cet obstacle peut facilement être surmonté en faisant des recherches sur les groupes démographiques et communautaires locaux, tels que les écoles, les centres communautaires, les programmes parascolaires, etc. Il est important de comprendre où se trouve votre installation et qui constitue votre communauté locale.
- Consultez le [recensement de 2016 de Statistique Canada](#) pour obtenir des renseignements sur votre collectivité.

*Comprendre votre installation et ses membres*

- Comprendre les données démographiques de votre club peut vous permettre de comparer la diversité de votre communauté à celle de votre club. Vous pouvez déterminer à quel égard votre installation reflète bien la collectivité et où il y a des lacunes.
- Jetez un coup d'œil à [l'outil d'évaluation de la diversité et de l'inclusion du Comité paralympique canadien](#).
- Consultez [l'outil d'autoévaluation en matière d'équité des genres du site Web de Femmes et sport au Canada](#).



---

## Remettre en question les stéréotypes

- Ne présumez rien en ce qui concerne la race, la culture, la sexualité ou toute autre caractéristique d'un joueur de curling « typique ». Souvent, les présomptions se font inconsciemment. La lutte contre les stéréotypes exige d'abord de prendre conscience de leurs existences.
- Songez à trouver et à contacter les dirigeants de groupes communautaires locaux et amorcez un dialogue ouvert. Comprenez tout d'abord les intérêts et les valeurs de leur groupe, puis déterminez si le curling pourrait les intéresser. Pourquoi n'ont-ils peut-être pas essayé le sport du curling? Quels sont les obstacles pour eux et comment pouvez-vous vous efforcer de les surmonter?
- Contacter et intervenir directement sont des expressions qui définiront la façon dont nous accueillons et incluons l'intérêt pour le curling de chaque personne et qui démontrent vraiment à quel point nous sommes inclusifs et accueillants en tant que sport.

## Prenez des mesures pour une installation encore plus inclusive

### Éduquer

- Donnez la possibilité aux membres, employés, conseils et comités actuels d'approfondir leurs connaissances sur l'inclusivité et la diversité, ainsi que sur la façon dont ils peuvent prendre part à un changement positif. Des ateliers sont d'excellentes options pour créer un endroit sécuritaire, afin de discuter de ces sujets. Comment l'installation peut-elle surmonter les obstacles? Invitez les dirigeants des communautés ethniques locales à partager leurs expériences à ces égards.
- Examinez POURQUOI certains termes ou actes sont inappropriés ou offensants. Il est important de s'assurer que les gens comprennent pourquoi ils ne devraient pas se comporter d'une certaine façon, plutôt que de simplement en faire une « règle » à laquelle ils se conforment, mais avec laquelle ils ne sont pas d'accord. De cette façon, vous pouvez être un véritable agent de changement.
- Plus vous éduquez, plus vous illustrez les plans inclusifs du club, fournissant ainsi une image claire pour les membres des situations de tolérance zéro. *Bien qu'il puisse être nécessaire d'identifier un comportement inapproprié, il est encore plus important de mettre l'accent sur des exemples de comportements positifs dans votre installation.*

### C'est la première impression qui compte

- Un manque d'inclusivité peut rendre certains nouveaux membres mal à l'aise, de sorte qu'il est difficile de maintenir leur adhésion.
  - Même si les installations de curling sont reconnues pour être très chaleureuses et accueillantes, elles ne sont pas toujours vues de cette façon par les nouveaux arrivants.
  - Un nouvel arrivant pourrait faire face à des obstacles qui n'ont pas été pris en considération. Certains joueurs de curling pensent peut-être que « le curling est pour tous », alors que certains nouveaux arrivants pourraient penser que « le curling n'est pas fait pour moi ».
-

- 
- Une première étape facile consiste à envisager de changer ce qui se trouve sur les murs ou d'ajouter des renseignements pertinents à vos communications ou bulletins d'information, qui aideront à tous à se sentir bien accueillis et encouragés.
    - À titre d'exemples, mentionnons l'affiche incluse dans cette trousse de ressources, d'autres images illustrant la diversité de votre installation, comme de nouveaux plans ou politiques d'inclusion et de diversité ou tout renseignement que les nouveaux arrivants pourraient trouver utile, comme une vidéo sur les rudiments du curling et des liens vers des ressources en ligne (p. ex. <https://www.curling.ca/rudiments>).

### ***Nouvelle perspective***

- Pour comprendre les besoins des nouveaux membres potentiels de groupes communautaires, il est essentiel de tout d'abord les comprendre, puis de voir votre installation à travers leurs yeux. À quoi ressemblerait leur expérience? Qu'est ce qui pourrait les empêcher de devenir membres de votre installation? Comment pouvez-vous supprimer cet obstacle?
- Regardez l'expérience d'un nouvel arrivant sous tous ses angles. Comment peut-il voir votre marketing et votre prise de décision? Que voit-il lorsqu'il entre dans l'installation? Qu'est-ce qu'il éprouve lorsqu'il entre dans le centre de curling? Quels sont les besoins ou les obstacles qui pourraient être présents à chaque endroit?
- Comme il est difficile de voir au-delà de votre propre perspective, il pourrait être utile de demander à un nouveau membre ou à un dirigeant de la communauté ethnique locale de visiter l'installation avec vous et de vous dire ce qu'il voit.

### ***Créer un nouveau rôle pour l'accueil et le signalement de problèmes***

- Une petite équipe composée de membres ou d'employés de l'installation pourrait se charger de l'accueil. L'équipe pourrait être le principal point de contact des nouveaux membres. Un groupe de visages amicaux de personnes qui seraient prêtes non seulement à répondre à toutes les questions, mais aussi à solliciter davantage de commentaires et d'engagement de la part des nouveaux arrivants. Ce groupe pourrait offrir des séances d'orientation, pour initier les nouveaux arrivants et leurs familles au curling et à l'aménagement de l'installation.
  - S'assurer que les personnes chargées de l'accueil sont à l'aise et bien préparées est une première étape clé – nous vous encourageons fortement à profiter de l'incidence à valeur ajoutée des diverses formations gratuites ou peu coûteuses qui sont offertes (quelques liens se trouvent ci-dessous) même si c'est pour vous rafraîchir la mémoire.
- Créez un système de signalement confidentiel, permettant à une personne de faire part de ses préoccupations dans un environnement sûr et anonyme. Ceci facilitera le signalement de problèmes et l'anonymat, afin que les personnes soient à l'aise de s'exprimer.
  - Par exemple :
    - boîte de signalements anonymes;
    - formulaire de signalement anonyme en ligne;
    - numéro de téléphone réservé aux signalements.

- 
- Consultez quelques ressources de formation gratuites ou peu coûteuses pour l'éducation et la formation :

- [The Canadian Diversity Initiative – répertoire de cours \(en anglais\);](#)
- [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion – webinaires;](#)
- [Le sport c'est pour la vie;](#)
- [Leçon en ligne sur les préjugés inconscients;](#)
- [Commission ontarienne des droits de la personne – apprentissage en ligne.](#)

## Revoyez les politiques de l'installation

- Créez de nouvelles politiques et de nouveaux programmes inclusifs (quelques exemples sont fournis ci-dessous). Réévaluez continuellement votre plan de diversité et d'inclusion. Qu'est-ce que votre installation fait bien? Qu'est-ce qui nécessite plus d'attention? À qui pouvez-vous parler dans la communauté locale pour vous éclairer?
- Revoyez constamment la mission, la vision et les valeurs de votre club. Tenez-les à jour pour votre installation et vos membres.
  - L'énoncé de vision devrait être structuré avec des objectifs réalisables et des étapes précisant la façon dont votre installation atteindra ces objectifs. Cherchez à inclure la diversité que vous voulez voir dans votre installation.
  - Traitez quotidiennement de ce que votre installation fera pour réaliser la vision en matière de diversité et d'inclusion (p. ex., pour inciter tous les membres de l'installation à faire part d'idées et d'innovation, accroître l'engagement communautaire et le partenariat avec les groupes ethniques).
  - Jetez un coup d'exemple au mandat et à la mission de Curling Canada comme point de départ : <https://www.curling.ca/votre-curling-canada/ce-que-nous-faisons/mandat-et-mission/>.
- Cherchez à introduire de nouvelles politiques ou à modifier des politiques existantes dans le but intentionnel de protéger tous les membres, nouveaux et anciens, et de s'assurer qu'ils se sentent en sécurité.
  - Si elle n'est pas déjà en place, on recommande d'ajouter une politique antidiscriminatoire à vos règlements administratifs sur l'adhésion, en mettant l'accent sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la race, l'ethnicité, etc.
- Assurez-vous que les gens connaissent les codes de conduite et les politiques de tolérance zéro à propos du racisme et des actes discriminatoires.
  - Partagez tous les nouveaux articles, recherches ou codes de conduite sur les tableaux d'affichage, dans les bulletins d'information ou les autres meilleurs canaux internes pour transmettre le message.
- Consultez le code de conduite et de déontologie de Curling Canada : <https://www.curling.ca/wp-content/blogs.dir/58/files/2019/05/CODE-DE-CONDUITE-ET-DE-D%C3%89ONTOLOGIE.pdf>.
- Consultez un Guide d'élaboration de codes de conduite du Centre canadien pour l'éthique dans le sport : <https://cces.ca/sites/default/files/content/docs/pdf/cces-developingcodes-f.pdf>.

---

# EXEMPLE DE MODÈLE : POLITIQUE SUR LE CODE DE CONDUITE

*(Adapté de l'exemple de code de conduite de Work in Culture)*

Le [nom de l'installation] a une tradition d'environnement chaleureux et positif pour ses employés, membres et bénévoles, en plus de services exceptionnels et de programmes de qualité pour ses clients. Le [nom de l'installation] se voue au maintien et à l'amélioration d'un environnement exempt de harcèlement, de discrimination et d'intimidation pour les employés, les membres et les bénévoles.

Le [nom de l'installation] s'efforce d'offrir une vaste gamme de services dans un milieu sécuritaire, accessible et accueillant. Le Code de conduite vise à promouvoir un environnement de travail, de sport et de loisirs harmonieux et respectueux, afin de prévenir les interruptions de service et d'assurer la sécurité des biens du [nom de l'installation].

On s'attend à ce que les employés, les membres et les bénévoles, en tout temps, sur la glace et hors glace :

1. se traitent les uns les autres et traitent le public avec dignité, respect et hospitalité;
2. agissent avec honnêteté, intégrité et professionnalisme;
3. respectent des normes élevées d'apparence et de conduite;
4. s'efforcent d'éviter les conflits d'intérêts;
5. se conduisent d'une manière qui reflète bien notre image publique et appuie pleinement notre mission et notre mandat.

Toutes les personnes qui prennent part aux activités du [nom de l'installation] sont invitées à coopérer et à participer au maintien d'un environnement positif, en traitant toutes les personnes avec respect et dignité.

Il est interdit d'utiliser un langage ou d'avoir un comportement menaçant, abusif, discriminatoire ou harcelant à l'égard d'un employé, d'un membre ou d'un bénévole de l'installation. Tout langage ou comportement du genre doit être signalé immédiatement à un superviseur ou à un cadre supérieur du [nom de l'installation].

Tout dommage causé intentionnellement, délibérément ou avec témérité à l'équipement et aux biens du (nom de l'installation) ou le vol de ses biens peut entraîner des poursuites.

Politique examinée et approuvée le \_\_\_\_\_ (date).

- Consultez la boîte à outils des ressources humaines inclusives de Work in Cultures pour voir d'autres modèles de politiques et obtenir des conseils pour la rédaction de politiques : <https://workinculture.ca/Resources/Inclusion-in-the-Creative-Workplace/Inclusive-HR-Toolkit/Visioning-Diversity-and-Inclusion/Policy> (en anglais).
-

## Soyez délibéré dans vos communications et votre marketing

- Il est important que le matériel de marketing actuel, dont la signalisation, les affiches et les brochures, soit inclusif et diversifié dans sa représentation, afin que peu importe l'origine ethnique, la race, le handicap, le sexe, l'âge et la sexualité, tous se sentent accueillis dans la communauté du curling.
- La participation à divers événements communautaires peut vous permettre de présenter votre installation à une plus grande partie de la population de votre communauté. Vous engager activement dans la communauté, en dehors de l'installation de curling, peut offrir des occasions d'établir de riches relations interculturelles et de nouveaux partenariats réciproques et authentiques.
- Curling Canada s'engage à créer des ressources de marketing plus facilement accessibles, qui peuvent être utilisées à tous les niveaux de notre sport, qui reflètent une plus grande diversité dans notre sport et dans notre communauté de curling. **Consultez la section sur les idées et les atouts de marketing inclusifs et diversifiés pour des images dans les médias sociaux et des détails sur la façon d'inclure la diversité dans votre marketing.**

## Créez ou élargissez des programmes pour accueillir de nouvelles communautés

- Alors que votre marketing suscite la participation d'une nouvelle communauté de joueurs de curling, il est important d'offrir divers modes d'inscription. Y a-t-il suffisamment de polyvalence dans les ligues et les bonspiels ou événements offerts aux nouveaux arrivants pour qu'ils puissent en faire l'essai ou participer?
- Les programmes pour adultes et enfants débutants sont essentiels pour les initier au curling dans un milieu où ils se sentiront à l'aise. Des ressources comme le programme de jumelage, Curling 101 ou des soirées de curling communautaire peuvent créer une atmosphère amusante, en plus d'encourager les nouveaux membres de la communauté à partager leur culture avec l'installation.
- Cherchez à promouvoir les occasions pour les nouveaux membres de s'impliquer hors glace, ainsi que par le biais de postes et de comités rémunérés ou bénévoles.
- Pour de nouvelles idées à présenter à votre installation, consultez la section des idées de programmes inclusifs pour votre installation.

En commençant par de petits pas dans la bonne direction, nous, au niveau des installations communautaires, et Curling Canada, dans son ensemble, pouvons accueillir un plus grand public. Pour plus de ressources, de renseignements et la trousse complète de ressources sur la diversité et l'inclusion, veuillez visiter <https://www.curling.ca/diversité/>



Cette trousse de ressources n'a été rendue possible que grâce à la subvention du développement de la Fédération mondiale de curling.