Diversité, équité et inclusion

dans le sport du curling

Présenté par
Curling Canada

Pourquoi Sue Douglas

1984	Équité en matière d'emploi
1988	Parité salariale
1990	Ressources humaines (RH) et rôles de leadership
2006	Vital Management Solutions - Enquêtes sur le harcèlement - Formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) - Formation sur la conduite dans le milieu de travail

« Les RH ne sont pas un service – c'est la façon dont les gens sont traités! »

Pourquoi?
la diversité, l’équité et l’inclusion

Environnement législatif

Curling Canada ***s'engage*** à offrir un environnement qui :

Prône le respect et la dignité pour chaque personne.

Appuie la productivité, les buts et l'estime de soi.

Favorise la diversité et l'inclusion.

Est exempt de comportements inappropriés ou menaçants.

Lois provinciales et fédérales

Curling Canada respecte les normes de conduite suivantes dans le lieu de travail :

- Diversité et inclusion
- Harcèlement et intimidation
- Harcèlement sexuel
- Violence au travail
- Discrimination

Gouvernance

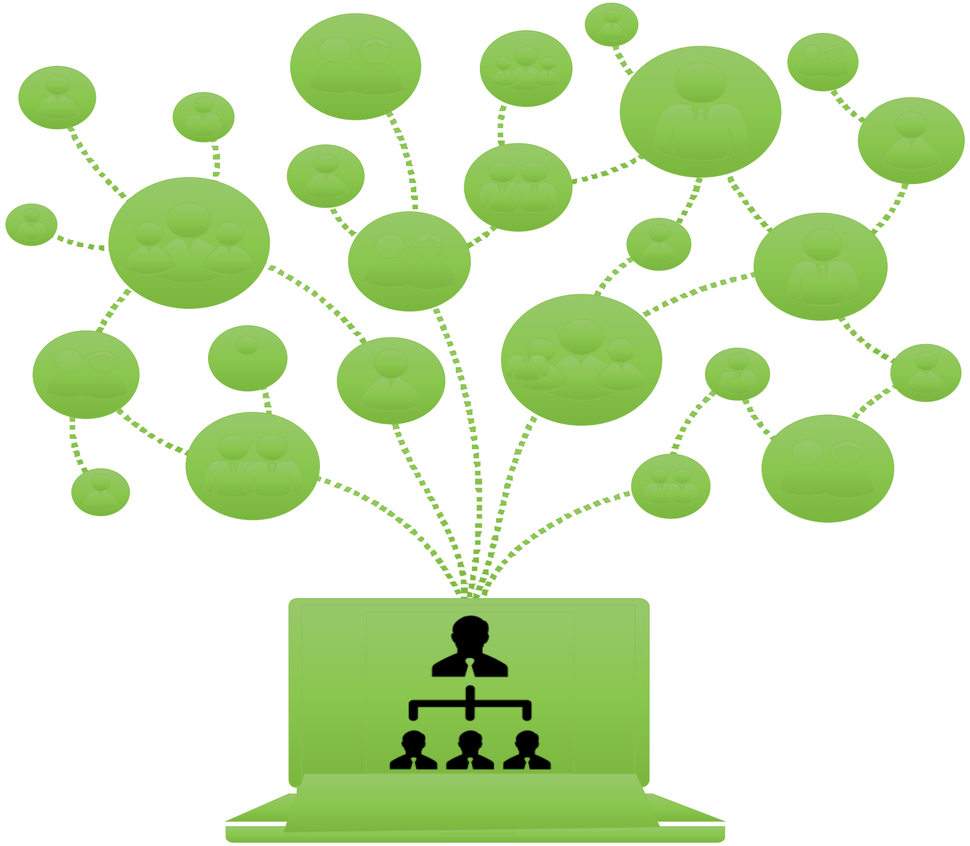
Curling Canada respecte les politiques sur la conduite et les normes de conduite suivantes, qui relèvent de la gouvernance d'entreprise :

- **Code de conduite et éthique**
- **Harcèlement et intimidation**
- **Conflit d'intérêts**
- **Dénonciation**
- **Diversité, équité et inclusion**

Conformité

Qui doit se conformer…?

- Cadres
- Employés
- Fournisseurs
- Entrepreneurs/consultants
- Clients
- Intervenants internes
- Conseils
- Athlètes
- Entraîneurs



…TOUT LE MONDE!!

Où?

La communauté du curling compte les environnements suivants :

Le club

Affectations des comités / voyages

Activités sociales

Médias sociaux virtuels

Congrès et événements

Les données démographiques changent

Minorités visibles

54 % de la population de la RGT se compose de minorités visibles

Des minorités visibles représentent 23 % de la population canadienne

On prévoit que ce pourcentage atteindra 35 % d'ici 2025

Âge

La génération du baby-boom constitue 20 % de la population du Canada

En 1995, celle-ci formait 71 % de travailleurs

En 2025, on prévoit que ces personnes représenteront 8 % des travailleurs canadiens (6 % à l'échelon international)

Pourquoi la diversité?

1. Âge moyen de la population – 41 ans
2. Âge moyen des minorités visibles – 33 ans
3. Invalidité par âge
   - ✓ 45 à 54 ans – 35,6 %
   - ✓ **Plus de 65 ans – 43 %**
4. Minorités visibles
   - ✓ 54 % de la population de la région du Grand Toronto (RGT)
   - ✓ 23 % de la population canadienne
   - ✓ 35 % d'ici 2030

Diversité, équité et inclusion

Diversité, équité et inclusion

DIVERSITÉ

Fixer des ***objectifs*** pour accroître le nombre de personnes sous-représentées. Objectifs pour l'emploi, les conseils et même le sport.

ÉQUITÉ

Chercher à promouvoir ***l'égalité d'accès*** à toutes les occasions, aux emplois et dans les communautés, etc. Créer de l'équité et de l'impartialité dans le processus, **supprimer les obstacles.**

INCLUSION

Effort organisationnel pour inviter, accepter et accueillir ***socialement*** des personnes ayant des antécédents différents.

Ces personnes seront traitées et valorisées sur un pied d'égalité.

La diversité – qu’est-ce que c’est?

Façons dont nous sommes différents…

Les caractéristiques uniques qui nous distinguent en tant qu’individus et groupes, c’est-à-dire l’âge, le sexe, le genre, la race, l’ethnicité, les croyances, la religion, l’orientation sexuelle, etc.

Inclusion

Créer un environnement qui accepte, utilise, considère et apprécie les talents, les compétences, les capacités et les points de vue de tous les employés et clients, *y compris* tous les aspects de leur diversité.

Avantages de l’inclusion

On a confirmé que les initiatives en matière de diversité et d’inclusion créent des résultats plus efficaces, productifs, financiers et socialement responsables. Les implications financières sont documentées et prouvées.

- ✓ Durabilité
- ✓ Augmentation de la rentabilité
- ✓ Nouvelles sources de revenus
- ✓ Perspectives et contributions plus larges
- ✓ Remise en question de certaines « normes »
- ✓ Engagement communautaire plus fort
- ✓ Base élargie de partisans

Obstacles à la diversité, l’équité et l’inclusion

L’environnement

« Je ne fais pas partie de ce groupe!

Personne ne me ressemble! »

Préjugés inconscients

Attachement à son propre « groupe » et attitudes négatives à l’égard d’autres groupes raciaux/ethniques.

Préjugés perpétués par la conformité avec les attitudes de son propre groupe et la socialisation par la culture.

Microaggression?

Comportements ou expressions, intentionnels ou non, suggérant le racisme, le sexisme, l'âgisme, ou le capacitisme, qui peuvent survenir dans les interactions quotidiennes.

Peut être anodin ou bien intentionné.

« Il est en *prison*? »
« Est-ce que je peux toucher vos cheveux? »
« D'où *viens-tu*? »
« Tu *sembles* être Blanc »
« Habitez-vous dans *ce* quartier? »

Le regard…….

Peur de l’inconnu

Les préjugés et le racisme sont une question d’impact. *Non* d’intention.

Ça fait mal d’être exclu. C’est comme une blessure physique au cerveau.

Obstacles à l’inclusion

Les moments…
deviennent des
élans

Différences

« Nous pourrions apprendre beaucoup des crayons de couleur : certains sont pointus, certains sont jolis, certains sont ternes, tandis que d'autres sont brillants, certains ont des noms bizarres, mais nous devons apprendre à vivre dans la même boîte. »

Anonyme

Similarités

« Le changement ne se produit… que par la création de relations! »

Trouver les similarités

Créer un lien!

- ✓ Ce n’est pas une question de combien – c’est une question de relations
- ✓ Instaurer la confiance
- ✓ Bâtir une communauté inclusive dans le milieu de travail

IMPLIQUEZ-VOUS PERSONNELLEMENT!

Prochaines étapes!
Changer le visage du curling

Êtes-vous conscientisé?

Attention à la discrimination et à l'injustice raciale ou sociale.

- Recueillez des renseignements
- Intervenez / tendez la main
- Demandez à apprendre – apprenez à demander.
- Impliquez-vous/créez une relation
- Vous voyez quelque chose… dites quelque chose
- Faites quelque chose.
- Affrontez! *Ne* reculez *pas*.

Engagement intentionnel

Remettez en question certains « termes »

Qu’est-ce qu’un « club »?

- Un club est une association de personnes unies par un intérêt ou un but commun.
- Sentiment d’inclusion, d’acceptation et d’appartenance
- Aussi, sentiment d’exclusion et de rejet

Qu’est-ce qu’une installation?

Un endroit, un aménagement ou une pièce d’équipement, qui est fourni pour créer

un impact par rapport à une intention

Remettez en question certaines « normes »

- Menus
- Alcool
- Décor du club
- Terminologie du curling
- Recrutement

Engagement intentionnel

Inviter et accueillir!

1. Consultez votre communauté
2. Consultez les chefs et les gestionnaires du club
3. Considérez avoir des ambassadeurs et des responsables de l’accueil
   - Formez les ambassadeurs et les responsables de l’accueil en ce qui concerne la DEI
4. Offrez à tous les membres une formation sur la DEI
5. Invitez les nouveaux curleurs à
   - Apprendre le curling
   - Rocks & Rings

Impact par rapport à intention

Curling Canada
Initiatives à l’appui

Initiatives de Curling Canada

Rocks & Rings d'Egg Farmers , présenté par Curling Canada

- Occasions d'initiation externes
- Participation de 2 millions de jeunes de divers milieux
- Impacts philanthropiques ajoutés

Initiatives de Curling Canada (suite)

Au curling, chaque personne y trouve sa place – créer des changements significatifs.

Trousse de ressources numérique sur la DEI pour les clubs de curling.

Dans la trousse de ressources

POURQUOI LA DIVERSITÉ EST-ELLE IMPORTANTE

Les principes de la diversité et de l'inclusion sont abordés dans le contexte de ce qui profitera à votre établissement.

TÉLÉCHARGEZ →

PRÉJUGÉS INCONSCIENTS

Le besoin d'exposer les préjugés actuels et leurs répercussions est souligné, ainsi que les ressources nécessaires pour aider à les combattre.

TÉLÉCHARGEZ →

APPROCHE CIBLÉE

Recommandations et ressources visant à accroître la diversité et l'inclusion dans votre établissement.

TÉLÉCHARGEZ →

Dans la trousse de ressources

OPTIONS D'ADHÉSION OFFERTES

Paiement forfaitaire et options financières pour les familles et les particuliers.

TÉLÉCHARGEZ →

SUGGESTIONS DE PROGRAMMES

Idées pour encourager des programmes accueillants, afin d'attirer de nouveaux joueurs de curling dans votre établissement.

TÉLÉCHARGEZ →

RESSOURCES DE MARKETING

Atouts et conseils pour aider à diversifier le marketing, y compris des stratégies d'expansion dans de nouvelles collectivités.

TÉLÉCHARGEZ →

Dans la trousse de ressources

PARTENARIATS RÉCIPROQUES

Renseignements sur les partenariats mutuellement avantageux et les possibilités de financement d'initiatives de diversité.

TÉLÉCHARGEZ →

Patrick Beauchemin © Défi sports Alberta

CONSEIL D'ADMINISTRATION FAISANT PREUVE D'ENGAGEMENT

Conseils et stratégies pour créer un plan d'action sur la diversité et l'inclusion, conçu pour mobiliser les conseils d'administration des installations.

TÉLÉCHARGEZ →

DÉFINITIONS ET LIENS ÉDUCATIFS

Ressources et définitions qui fournissent des renseignements détaillés sur la diversité et l'inclusion.

TÉLÉCHARGEZ →

Améliorations de la trousse de ressources

CURLING CANADA

Au curling, chaque personne y trouve sa place – créer des changements significatifs.

Atouts de marketing – vidéo et médias sociaux

- Vidéo axée sur la participation à la base.
- Série de divers atouts de médias sociaux.

Changer le visage du curling sera un parcours. Nous savons que nous avons du travail à faire, mais des actes intentionnels et authentiques nous permettront de commencer à changer les perceptions, dans notre sport et à propos de celui-ci.

À l’horizon

1. Sommet du curling – reporté – date future à déterminer

   « Changer le visage du curling »

2. Ressource personnalisée de formation et d’élaboration de programmes sur la DEI, pour les associations membres et les clubs

   Vital Management Solutions

Prochaines étapes

Êtes-vous conscientisé?

Attention à la discrimination et à l'injustice raciale ou sociale.

- Intervenez / tendez la main
- Recueillez des renseignements
- Demandez à apprendre – apprenez à demander.
- Impliquez-vous/créez une relation
- Vous voyez quelque chose… dites quelque chose
- Faites quelque chose.
- Affrontez! *Ne* reculez *pas*.

Impliquez-vous!

Engagement intentionnel?

- 👍Vous êtes invité!
- 👍Vous êtes le bienvenu
- 👍Vous êtes apprécié
- 👍Vous êtes entendu
- 👍Vous êtes vu
- 👍C’est un endroit sécuritaire
- 👍C’est un endroit où vous pouvez être à l’aise
- 👍Vous pouvez être vous-même

Les moments deviennent des élans

Leaders du curling

1. **Donnez l'exemple**
   - Passez de la parole aux actes!
2. **Faites preuve de responsabilité et d'engagement**
3. **Cessez les commentaires négatifs et les « faussetés »**
   - Interrompez le langage, les préjugés ou les comportements nuisibles dans le moment présent.
   - Ceci inclut de noter les vôtres, car nous avons tous des partis pris. Parlez-en!
4. **Écoutez et amplifiez les voix sous-représentées.**
5. **Intervenez – tendez la main – soyez accueillant et inclusif**

INSTAURER LA CONFIANCE = BÂTIR UNE COMMUNAUTÉ!

CURLING CANADA

Merci!

Sue Douglas

VITAL *Management Solutions*

416-938-3739

Sue@vitalmanagementsolutions.com

www.vitalmanagementsolutions.com

LinkedIn : Sue Douglas