

NOTES :

Cette version est une traduction de la version originale anglaise.
Quand le genre masculin est utilisé dans le présent document, il est
entendu qu'il comprend tous les genres.

Enquête sur les points de vue des participants privés d'équité dans le sport concernant les obstacles et les facteurs favorisant une pratique du sport sécuritaire

Joseph Gurgis, Ph. D.

Faculté des sciences de la santé, Institut universitaire de technologie de l'Ontario
joseph.gurgis@ontariotechu.ca

Anthony Battaglia, Ph. D.

Faculté de kinésiologie et d'éducation physique, Université de Toronto
anthony.battaglia@utoronto.ca

Gretchen Kerr, Ph. D.

Faculté de kinésiologie et d'éducation physique, Université de Toronto
gretchen.kerr@utoronto.ca

2024/03/20

Enquête sur les points de vue des participants privées d'équité dans le sport concernant les obstacles et les facteurs favorisant une pratique du sport sécuritaire est financée par le gouvernement du Canada par l'entremise du Centre de règlement des différends sportifs du Canada. *Investigating Equity-Denied Sport Stakeholders' Perspectives of the Barriers and Facilitators to Experiencing Safe Sport is funded by the Government of Canada through the Sport Dispute Resolution Centre of Canada.*



Financé par le
gouvernement
du Canada

Funded by the
Government
of Canada

Canada



Table des matières

<i>Liste des figures</i>	4
<i>Liste des tableaux</i>	5
<i>Résumé</i>	6
<i>Introduction</i>	7
<i>Méthodologie</i>	11
Participants	12
<i>Sondage</i>	12
<i>Entretiens semi-structurés</i>	13
Recrutement	14
Collecte de données	15
<i>Sondage en ligne</i>	15
<i>Entretiens semi-structurés</i>	16
Analyse des données	17
<i>Sondages</i>	17
<i>Entretiens semi-structurés</i>	17
<i>Résultats</i>	18
Données du sondage	18
<i>Traitement des problèmes de préjudices dans le sport</i>	18
<i>Expériences de préjudices dans le sport</i>	20
<i>Conceptualiser le sport sécuritaire</i>	26
<i>Expériences sportives sécuritaires, inclusives et accueillantes</i>	29
<i>Obstacles aux expériences de sport sécuritaire pour les parties prenantes privées d'équité</i>	32
<i>Facteurs favorisant le sport sécuritaire et recommandations</i>	35
Données qualitatives	39
<i>Conceptualisation du sport sécuritaire</i>	39
<i>Obstacles au sport sécuritaire</i>	40
<i>Appuis au sport sécuritaire</i>	59
<i>Recommandations pour faire progresser le sport sécuritaire</i>	64
<i>Recommandations</i>	68
Reconceptualiser le sport sécuritaire en tant que protection des participants au sport	69
Concevoir, mettre en œuvre et faire respecter des politiques et des initiatives globales en matière d'EDI	70
Prioriser l'EDI dans les postes de direction	71
Développer une éducation complète et obligatoire	73
Placer la voix des participants privés d'équité au centre du processus	74
Accroître l'utilisation et la diffusion des connaissances	76
<i>Conclusion</i>	76
<i>Bibliographie</i>	78

<i>Annexes</i>	85
Annexe A : Guide d'entretien	85
Annexe B : Sondage en ligne	87

Liste des figures

- Figure 1.** Confort perçu en matière de traitement de la discrimination
- Figure 2.** Confort perçu en matière de traitement de la maltraitance
- Figure 3.** Expériences d'injures, d'insultes ou de blagues discriminatoires
- Figure 4.** Expériences de critiques
- Figure 5.** Expériences de microagressions
- Figure 6.** Expériences d'exclusions intentionnelles
- Figure 7.** Expériences de participation à des activités dégradantes/humiliantes
- Figure 8.** Expériences d'agressions physiques et de menaces
- Figure 9.** Expériences d'absence d'opportunités de développement
- Figure 10.** Expériences d'incapacité à afficher un soi entier ou véritable
- Figure 11.** Expériences d'obtention de mesures d'adaptation
- Figure 12.** Familiarité avec le sport sécuritaire
- Figure 13.** Expériences de sport sécuritaire des personnes ayant un handicap
- Figure 14.** Expériences de sport sécuritaire des membres de la communauté 2SLGBTQI+
- Figure 15.** Expériences de sport sécuritaire des personnes de tous les genres
- Figure 16.** Expériences de sport sécuritaire des PANDC
- Figure 17.** Expériences personnelles de sport sécuritaire
- Figure 18.** Facteurs favorisant l'expérience de sport sécuritaire

Liste des tableaux

Tableau 1. Données démographiques des participants à l'enquête

Tableau 2. Données démographiques des personnes interrogées

Tableau 3. Points de vue des parties prenantes du sport sur l'objectif du sport sécuritaire

Tableau 4. Obstacles à l'expérience de sport sécuritaire

Tableau 5. Recommandations pour faire progresser le sport sécuritaire

Résumé

Malgré les efforts croissants du Canada à promouvoir le sport sécuritaire par l'éducation, l'élaboration de politiques et la mise en place d'un mécanisme de signalement indépendant, la maltraitance persiste dans le sport, affectant de manière disproportionnée les groupes privés d'équité tels que les femmes, les personnes ayant un handicap et les membres des communautés 2ELGBTQI+ et PANDC. Pour mieux comprendre l'apparente inefficacité des mesures de sport sécuritaire à protéger les groupes privés d'équité, cette étude visait à explorer les obstacles et les facteurs favorisant l'expérience de sport sécuritaire tels qu'ils sont perçus par les parties prenantes du sport privées d'équité. Les données ont été recueillies au moyen d'enquêtes et d'entretiens semi-structurés dans le cadre d'une approche méthodologique mixte. Au total, 71 participants, dont des athlètes de haut niveau, des entraîneurs et des administrateurs du sport, ont répondu à une enquête en ligne de 15 minutes, tandis que 23 participants, dont 8 administrateurs du sport, 3 administrateurs du sport/entraîneurs, 5 entraîneurs et 7 athlètes, ont participé à des entretiens individuels semi-structurés d'une durée de 36 à 118 minutes. Les données de l'enquête et des entretiens ont permis d'identifier de nombreux obstacles, notamment un soutien limité aux groupes privés d'équité, des ressources et un financement inadéquats, des structures patriarcales dans le sport, des lacunes en matière d'éducation et de politique, des définitions contradictoires concernant le sport sécuritaire, des approches fragmentées du sport sécuritaire, des mesures de façade et des pratiques d'embauche inéquitables, pour n'en nommer que quelques-uns. Inversement, les facteurs favorisant le sport sécuritaire identifiés comprennent l'amélioration de la représentation, l'implication de la communauté, la formation obligatoire, le maintien d'un

esprit ouvert, le mentorat et la prise en compte des voix des groupes privés d'équité dans les décisions relatives au sport sécuritaire. Sur la base de ces données, les recommandations visant à faire progresser le sport sécuritaire pour les parties prenantes du sport privées d'équité comprennent la reconceptualisation du sport sécuritaire en tant que protection des participants au sport, la conception, la mise en œuvre et l'application de politiques globales d'EDI, la priorité donnée à l'EDI en ce qui concerne les postes de direction, l'élaboration d'une éducation complète et obligatoire et l'augmentation des efforts de mobilisation et de diffusion des connaissances.

Introduction

En réponse à la sensibilisation croissante du public et à la recherche concernant la maltraitance dans le sport, il y a eu une augmentation des initiatives législatives et organisationnelles dans le monde entier visant à promouvoir le sport sécuritaire¹ (MacPherson et coll., 2022). Si l'élaboration de ces initiatives est considérée comme un progrès, les signalements continuels de préjudices subis suggère une application et une intégration inadéquates dans la pratique (Gurgis et coll., 2022b; Kerr et coll., 2020; Willson et coll., 2022). Plus précisément, on craint de plus en plus que ces initiatives ne s'étendent pas aux besoins uniques en matière de sécurité des athlètes, des entraîneurs et des administrateurs du sport issus de groupes privés d'équité² (Gurgis et coll., 2022b), ou qu'elles n'en tiennent pas compte. Malgré les politiques

¹ On entend par « sport sécuritaire » les mesures collectives et interdépendantes visant à prévenir les préjudices relationnels (par exemple, la maltraitance), à prévenir les préjudices environnementaux et préjudices physiques (par exemple, l'antidopage, la prévention des blessures, la garantie d'un équipement sécuritaire) et à optimiser l'environnement sportif (par exemple, veiller à ce que le sport soit équitable, accessible, respectueux et fondé sur les droits) (Gurgis et coll., 2023).

² On entend par « privé d'équité » un groupe d'individus qui, en raison de formes systémiques de discrimination, se heurtent à des obstacles qui entravent leur capacité à accéder aux ressources et aux opportunités auxquelles ont généralement accès les autres membres de la société. Ces groupes comprennent, par exemple, les personnes qui s'identifient comme des femmes/filles, personnes ayant un handicap ou comme faisant partie des communautés PANDC, 2SLGBTQI+ et du parasport (gouvernement du Canada, 2024).

d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) justifiées en tant qu'outils pour réduire l'exclusion (Frisby et Ponc, 2013), augmenter la participation (Spaaij et coll., 2014) et minimiser l'autoexclusion de la participation (Shahzadi, 2018), les politiques d'EDI ont peu fait pour améliorer les expériences d'inclusion ou d'affirmation (Peers et coll., 2023). L'éducation a aussi été recommandée comme moyen d'encourager la prévention, l'intervention et le changement de comportement dans le contexte sportif, mais plusieurs limites persistent (Brackenridge et Rhind 2014; Kerr et coll. 2014; Willson et coll., 2022). Par exemple, l'éducation sur l'EDI et sur la manière de favoriser des environnements positifs dans le sport pour tous les participants reste largement manquante et a donc été critiquée pour avoir imposé une approche « unique » au développement du sport sécuritaire (Gurgis et coll., 2022b; MacPherson et coll., 2022). En outre, les mécanismes de signalement indépendants mis en place dans divers pays pour offrir aux participants au sport un endroit sécuritaire où signaler divers cas de préjudice sans crainte de répercussions ont été critiqués pour leur accès inéquitable pour les différentes parties prenantes et les différents niveaux du sport (MacPherson et coll., 2022).

L'exclusion des voix des participants privés d'équité dans l'élaboration et le développement des initiatives en matière de sport sécuritaire remet en question la capacité de créer des expériences sécuritaires, accueillantes et inclusives pour tous et est profondément préoccupante si l'on considère que ces personnes sont à risque accru de subir divers types de préjudices, y compris la maltraitance (Dixon et Kerr, 2023; U.S. Center for SafeSport, 2021; Vertommen et coll., 2016; Willson et coll., 2021). Par exemple, les para-athlètes subissent de nombreuses violences interpersonnelles et systémiques, notamment de la violence psychologique, de la maltraitance financière, de la négligence, de l'exclusion et de la stigmatisation liée au handicap (Dixon, 2023; Gurgis et coll., 2022b; Kerr et coll., 2019; Rutland

et coll., 2022). Les femmes rapportent aussi beaucoup plus d'expériences de toutes les formes de maltraitance que les hommes (U.S. Center for SafeSport, 2021; Vertommen et coll., 2016; Willson et coll., 2021) et ont continuellement été exclues des postes de direction dans le sport (Burton et Leberman, 2017). Les chercheurs qui examinent les points de vue des athlètes issus de minorités sexuelles et de genre (c'est-à-dire 2ELGBTQI+) dans plusieurs pays ont constaté que plus de 80 % de ces athlètes ont été victimes d'homophobie dans le sport (Denison et Kitchen, 2015; Menzel et coll., 2019). En outre, les athlètes, entraîneurs et administrateurs racisés ont déclaré avoir été victimes de comportements contraires à l'inclusion tels que l'exclusion, l'invalidation, la discrimination et des programmes sportifs culturellement insensibles (Gurgis et coll., 2022b; Joseph et coll., 2021; U.S. Center for SafeSport, 2021). Ces résultats mettent en évidence la violation des droits de la personne subie par les groupes privés d'équité dans le sport, ce qui se traduit par des environnements sportifs physiquement et psychologiquement non sécuritaires (Heerdt et Rook, 2022).

Au Canada, le pays sur lequel porte le projet de recherche actuel, plusieurs efforts ont été déployés pour promouvoir le sport sécuritaire pour tous. Les initiatives en matière de sport sécuritaire comprennent notamment le *Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport* (CCUMS), de l'éducation (par exemple, la *Formation sur la sécurité dans le sport*), les voies de gestion indépendante des plaintes (le Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport ou BCIS) et les services de soutien (par exemple, la Ligne d'assistance Sport Sans Abus; Gurgis et Kerr, 2021; Kerr et coll., 2020). Malgré ces efforts, l'efficacité de ces initiatives a été remise en question. Le mécanisme de signalement indépendant du Canada, le BCIS, qui a été créé pour offrir un moyen sûr de signaler les préjudices sans crainte de représailles (MacPherson et coll., 2022; Strashin et Ward, 2023), a récemment fait l'objet d'un

examen minutieux pour ses réponses aux récentes allégations d'inconduite d'entraîneurs (Westhead, 2023) et demeure limité en matière de couverture à tous les niveaux du sport canadien (Baxter, 2023). Des défis persistent dans le traitement des problèmes complexes et systémiques de maltraitance dans le sport canadien pour les personnes qui s'identifient comme privées d'équité (Gurgis et coll., 2022b; Joseph et coll., 2021; Willson et coll., 2021). Au sein du programme Sports Universitaires de l'Ontario (SUO), seuls 28,7 % des étudiants-athlètes étaient des PANDC (Joseph et coll., 2021) et, plus généralement, dans les 56 universités canadiennes qui participent à U Sports, environ 10 % des 400 postes de direction étaient occupés par des PANDC et une seule des 56 écoles avait un directeur des sports non blanc (Heroux et Strashin, 2020). De plus, un rapport récent a révélé que 25 % des Canadiens estimaient que le racisme et la discrimination étaient des problèmes dans le sport; les personnes racisées (26 %) étaient plus susceptibles que leurs homologues non racisées (15 %) d'avoir été victimes ou témoins de racisme, de discrimination ou de traitement injuste en pratiquant un sport (Statistique Canada, 2024). Collectivement, ces résultats mettent en évidence des disparités quant à la mesure dans laquelle les parties prenantes du sport privées d'équité peuvent vivre une expérience sécuritaire, accueillante et inclusive dans le sport au Canada.

Raison d'être et objectifs

La maltraitance subie par les groupes privés d'équité a été qualifiée en tant que violation continue des droits de la personne qui ne tient pas compte des expériences difficiles endurées par les parties prenantes aux identités croisées marginalisées (Donnelly et Coakley, 2002; Kidd et Donnelly, 2000). L'existence d'une dynamique de pouvoir inéquitable au sein du sport ainsi que les expériences documentées de maltraitance parmi les parties prenantes du sport privées d'équité soulignent le besoin urgent d'initiatives efficaces en matière de sport sécuritaire pour faire face

aux barrières systémiques et oppressives qui empêchent ces groupes d'accéder à un sport sécuritaire, équitable et inclusif. Pour combler les lacunes de la recherche liées à l'inefficacité perçue des mesures de sport sécuritaire à faciliter des expériences sportives optimales pour les groupes privés d'équité (Gurgis et coll., 2022b), cette étude visait à identifier les points de vue des parties prenantes privées d'équité quant aux obstacles et facilitateurs qui influencent les expériences globales en matière de sport sécuritaire. Les questions de recherche qui guident cette étude sont les suivantes : 1) Quels sont les obstacles qui empêchent les parties prenantes du sport privées d'équité de vivre une expérience de sport sécuritaire? 2) Quels sont les facteurs favorisant une pratique du sport sécuritaire pour les parties prenantes du sport privées d'équité? 3) Quelles sont les recommandations des parties prenantes du sport privées d'équité pour améliorer l'accessibilité et l'efficacité des initiatives de sport sécuritaire au Canada?

Méthodologie

Une approche paradigmatique pragmatique, qui encourage les chercheurs à sélectionner des méthodologies et des méthodes appropriées aux questions de recherche particulières et/ou au problème particulier (Smith et coll., 2012; Sparkes et Smith, 2014) a été adoptée pour ce projet. Cette approche considère que les connaissances sont ancrées dans l'expérience, contextuelles et fondées sur l'action, et est cohérente avec les études mettant en œuvre des modèles de recherche à méthodes mixtes (par exemple, Creswell et Plano Clark, 2011). En conséquence, l'étude a utilisé un modèle séquentiel à méthodes mixtes; l'utilisation de méthodes mixtes offre aux chercheurs la flexibilité d'employer à la fois des méthodes quantitatives (par exemple, des sondages) et qualitatives (par exemple, des entretiens semi-structurés), ce qui permet une approche plus complète pour atteindre les objectifs de l'étude (Creswell, 2013). Plus précisément, dans un modèle de recherche séquentiel à méthodes mixtes, les données recueillies par une

approche éclairent le recueil des données de l'autre approche (Venkatesh et coll., 2013). La présente étude a utilisé des méthodes quantitatives (sondages) et qualitatives (entretiens semi-structurés) et a fourni des informations à la fois étendues et approfondies sur les obstacles et les facteurs favorisant le développement de la sécurité, de l'inclusion et de l'équité dans le sport pour les parties prenantes privées d'équité. À ce titre, un modèle séquentiel à méthodes mixtes éclairé par un paradigme pragmatique a été jugé approprié.

Participants

Sondage

Collectivement, l'échantillon du sondage comprenait 71 répondants. Voir le tableau 1 « Démographie des participants à l'enquête », pour connaître la répartition des participants au sondage en ligne.

Tableau 1

Données démographiques des participants au sondage

Groupe/ échantillon	Âge	Genre	Sexualité	Ethnicité	Handicap	Niveau
Athlète : 52	18-29 : 50 30-39 : 1 40-49 : 1	M : 17 F : 35	Asexué : 1 Bisexuel : 5 NPD : 2 Hétérosexuel : 44	Arabe : 1 Noir : 2 Chinois : 4 Philippin : 3 Indien : 1 Autochtone : 2 Latino- Américain : 1 Asiatique du Sud-Est : 15 Vietnamien : 1 Blanc : 22	NPD : 2 HI : 1 HSM : 3 Non : 45 HV : 1	National : 5 PS : 42 Provincial : 3 Professionnel : 2
Entraîneur : 12	18-29 : 5 30-39 : 3 40-49 : 1 50-59 : 2 60+ : 1	M : 3 F : 9	Bisexuel : 1 Gai : 1 Hétérosexuel : 9 Lesbienne : 1	Chinois : 1 Philippin : 1 Autochtone : 1 Latino- Américain : 1 Blanc : 8	ID : 1 HSM : 2 Non : 9	National : 3 PS : 2 Professionnel : 1 Provincial : 6

Administrateur du sport : 7	40-49 : 5 50-59 : 1 60+ : 1	M : 3 F : 4	NPD : 2 Gai : 1 Hétérosexuel : 4	Chinois : 1 Autochtone : 1 Blanc : 5	ID : 1 HSM : 1 Non : 5	National : 1 PS : 1 Provincial : 5
--------------------------------	-----------------------------------	----------------	---	--	------------------------------	--

Note : NPD : N'a pas divulgué; HI : Handicap invisible; HSM : Handicap de santé mentale; PS : Postsecondaire; HV : Handicap visible

Parmi les trois groupes, plusieurs sports étaient représentés, notamment les suivants : Natation artistique (2), Athlétisme (5), Badminton (10), Baseball (2), Basketball (3), Canoë (1), Escalade (2), Cricket (5), Ski de fond (2), Curling (2), Hockey sur gazon (2), Patinage artistique (1), Football (3), Hockey (11), Judo (1), La crosse (3), Aviron (2), Rugby (3), Soccer (6), Softball (2), Squash (1), Natation (4), Tennis de table (2), Tennis (3), Volleyball (6), Waterpolo (2), et Lutte (1).

Entretiens semi-structurés

Au total, 23 parties prenantes du sport privées d'équité ont participé à un entretien semi-structuré en tête-à-tête. Voir le tableau 2 « Démographie des personnes interrogées » pour plus de détails.

Tableau 2

Démographie des personnes interrogées

Pseudonyme	Rôle	Âge	Genre	Sexualité	Ethnicité	Niveau de sport	Sport
Amy	Administratrice	50	Femme	Hétérosexuelle	Blanche	Provincial	Multisport
Olivia	Administratrice	34	Femme	Hétérosexuelle	Blanche	Professionnel	Lutte
Laniece	Administratrice	41	Femme	Hétérosexuelle	Noire	Postsecondaire	Multisport
Mackenzie	Administratrice	26	Femme	Hétérosexuelle	Blanche	National	Ski paranordique
Janice	Administratrice	63	Femme	Hétérosexuelle	Noire	Provincial, postsecondaire, national	Natation
Habiba	Administratrice	50+	Femme	Hétérosexuelle	Asiatique du Sud	National	Golf
Betty	Administratrice	46	Femme	Queer	Noire	Postsecondaire	Athlétisme
Eunice	Administratrice	44	Femme	Hétérosexuelle	Autochtone	Provincial	Multisport
Emma	Administratrice /entraîneure	30	Femme	Hétérosexuelle	Blanche	National	Waterpolo

Maria	Administratrice /entraîneure	54	Femme	Hétérosexuelle	Blanche	Provincial	Softball
Jordan	Administrateur/ entraîneur	32	Homme	Gai	Blanc	National	Waterpolo
Abbie	Entraîneure	30	Femme	Hétérosexuelle	Blanche	Postsecondaire	Crosse
Lana	Entraîneure	31	Femme	Bisexuelle	Noire	Postsecondaire	Natation
Saffiya	Entraîneure	55	Femme	Hétérosexuelle	Noire	National	Volleyball
Riham	Entraîneure	19	Femme	Hétérosexuelle	Blanche/ Philippine	Postsecondaire	Basketball
Albert	Entraîneur	52	Homme	Hétérosexuel	Autochtone	Provincial	Hockey
Janvi	Athlète	19	Femme	Hétérosexuelle	Indienne	Postsecondaire	Badminton
Robert	Athlète	24	Homme	Hétérosexuel	Noir	Postsecondaire	Basketball
Kim	Athlète	22	Femme	Lesbienne	Chinoise	Postsecondaire	Aviron
Ted	Athlète	18	Homme	Hétérosexuel	Noir	Postsecondaire	Baseball
Monica	Athlète	23	Femme	Hétérosexuelle	Blanche	Postsecondaire	Paranatation
Katrina	Athlète	21	Femme	Hétérosexuelle	Blanche	Postsecondaire	Hockey
Jamie	Athlète	22	Homme	Gai	Blanc	Postsecondaire	Natation

Recrutement

Suite à l'approbation éthique des comités d'éthique de la recherche de l'Université de Nipissing, de l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario et de l'Université de Toronto, des efforts ont été déployés pour contacter un échantillon diversifié de parties prenantes du sport privées d'équité, notamment des athlètes, des entraîneurs et des administrateurs qui s'identifient comme des femmes, des personnes ayant un handicap ou des membres des communautés PANDC ou 2ELGBTQI+ afin qu'elles participent à un sondage anonyme en ligne et/ou à un entretien semi-structuré³. Plusieurs organismes de sport (p. ex. l'Association canadienne des entraîneurs, le Comité olympique canadien, l'Association des entraîneurs de l'Ontario, le comité d'EDI de Sports Universitaires de l'Ontario ainsi que tous les ONS financés par Sport Canada⁴) ont été contactés pour promouvoir l'information sur l'étude par l'entremise de leur liste de

³ Alors que notre plan initial était d'organiser des groupes de discussion, des problèmes logistiques (par exemple, changement d'institution du chercheur principal, retard dans l'approbation éthique, conflits d'horaire entre les participants) ont entravé nos efforts de coordination. Par conséquent, nous avons opté pour des entretiens semi-structurés, car nous avons estimé que cette méthode constituait une alternative appropriée pour générer des informations approfondies afin d'améliorer notre compréhension des questions de recherche.

⁴ <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/organismes-sportifs/nationaux.html>

diffusion électronique et de leurs comptes de médias sociaux⁵. Avant de répondre au sondage en ligne, les participants ont dû remplir une liste de vérification de l'admissibilité. Une fois l'admissibilité confirmée, les participants ont été dirigés vers une page distincte où ils devaient lire une lettre d'information, qui précisait leurs droits en tant que participants de même que les exigences de l'étude. Le consentement à participer à l'évaluation a été présumé si les participants ont répondu au sondage. Une fois le sondage terminé, les participants intéressés ont été invités à fournir leurs coordonnées pour un entretien semi-structuré de suivi. Les participants qui répondaient aux critères suivants étaient admissibles à participer au sondage et à l'entretien semi-structuré : 1) résident canadien; 2) 18 ans ou plus; 3) athlète de haut niveau, entraîneur ou administrateur du sport actuel; 4) identification à un groupe privé d'équité (p. ex. femme, personne ayant un handicap, PANDC, personnes 2ELGBTQI+).

Collecte de données

Sondage en ligne

Un sondage anonyme en ligne a été utilisé pour recueillir des données auprès d'athlètes, d'entraîneurs et d'administrateurs du sport privés d'équité afin d'examiner leurs points de vue sur les obstacles et les facteurs favorisant le développement du sport sécuritaire pour les groupes marginalisés. Une combinaison de questions fermées sur l'échelle de Likert (c.-à-d. pas du tout d'accord, pas d'accord, ni en désaccord ni d'accord, d'accord, tout à fait d'accord) et de questions ouvertes a été posée dans le cadre du sondage. Plus précisément, les points de vue des athlètes, des entraîneurs et des administrateurs sur des sujets tels que la priorité accordée à l'EDI dans le

⁵ Malgré les nombreux efforts déployés pour recruter un large échantillon de participants privés d'équité, nous avons constaté une faible participation à la partie de l'étude consacrée à l'enquête. Il existe plusieurs explications plausibles à ce résultat, notamment la lassitude des enquêtes après la pandémie de COVID-19 ainsi que des rapports récents selon lesquels les participants privés d'équité hésitent à consacrer du temps et des efforts pour partager leurs expériences quand ils ont l'impression que peu de changements se sont produits dans le sport.

sport, les expériences de sport sécuritaire et les recommandations visant à promouvoir le sport sécuritaire ont été examinés. Le sondage a été diffusé par l'entremise d'un formulaire Google Forms qui était lié au compte universitaire sécurisé du chercheur principal et était disponible du (22 août 2023 au 15 mars 2024⁶). Les sondages ont duré environ 15 minutes et ont été réalisés de manière totalement anonyme.

Entretiens semi-structurés

Les entretiens semi-structurés sont une méthode de recherche qualitative courante; plus précisément, aux fins de la présente étude, des entretiens semi-structurés ont été utilisés pour générer des informations approfondies sur les obstacles et les facteurs favorisant le sport sécuritaire pour les parties prenantes privées d'équité et, de façon plus importante, pour leur permettre de s'exprimer. (Sparkes et Smith, 2014). Les 22 entretiens ont été réalisés en ligne et ont duré entre 36 et 118 minutes. Avec le consentement des participants, chaque entretien a été enregistré. Afin d'établir les relations nécessaires à un dialogue ouvert, les entretiens ont été menés par l'auteur principal et des assistants de recherche qui s'identifient comme des membres de groupes privés d'équité. Des questions ouvertes ont été posées tout au long de l'entretien semi-structuré afin de permettre aux participants de partager leurs points de vue sur les obstacles et les facteurs favorisant le développement du sport sécuritaire. De manière générale, les sujets d'intérêt ont porté sur la compréhension de leurs points de vue sur le sport sécuritaire, la nature et la qualité de leurs expériences en matière de sport sécuritaire ainsi que sur les défis et les recommandations pour faire progresser les environnements sportifs plus sécuritaires. Voici quelques exemples de questions : « Quels sont les obstacles perçus pour une pratique du sport

⁶ Pour ce rapport, la collecte des données du sondage s'est terminée le 15 mars afin de laisser suffisamment de temps pour l'interprétation des résultats. Toutefois, nous avons l'intention de garder le sondage ouvert dans l'espoir de recueillir des réponses supplémentaires.

sécuritaire? » « Quels sont les facteurs perçus favorisant une pratique du sport sécuritaire? »
« Quelles sont vos recommandations pour améliorer la représentation dans le sport des parties prenantes du sport privées d'équité? »

Analyse des données

Sondages

Des analyses descriptives et par inférence ont été utilisées pour analyser les données du sondage (Thomas et coll., 2022). Les résultats du sondage ont contribué à éclairer les questions et les discussions des entrevues; plus précisément, cette approche a permis à l'équipe de recherche de sonder les nouveaux domaines d'intérêt et de réviser les questions, en veillant à ce qu'une compréhension globale des obstacles et des facteurs favorisant le sport sécuritaire et des perspectives des parties prenantes privées d'équité soit adéquatement représentée (Venkatesh et coll., 2013).

Entretiens semi-structurés

À l'issue de chaque entretien, les données ont été transcrites verbatim. Tous les identifiants personnels ont été supprimés et des pseudonymes ont été utilisés dans le cadre de la transcription et de l'interprétation des résultats. Les données ont été interprétées à l'aide d'une approche d'analyse thématique réflexive (Braun et coll., 2019). Les chercheurs qui utilisent l'analyse thématique réflexive sont souvent motivés par des enjeux de justice sociale et s'efforcent de donner la parole aux participants à la recherche privés d'équité (Braun et coll., 2019). Ainsi, une approche d'analyse thématique réflexive était appropriée pour la présente étude, car l'équipe de recherche a reconnu les inégalités affectant certaines personnes ou certains groupes dans le sport et a été motivée à analyser les résultats de la recherche avec ces participants afin d'améliorer la compréhension des moyens permettant de cultiver le sport

sécuritaire pour tous. L'approche d'analyse thématique réflexive comprenait six étapes : se familiariser avec les données, développer des codes systématiques et succincts, construire des thèmes préliminaires, réviser les thèmes, définir les thèmes et finalement, rédiger le rapport final (Braun et coll., 2019). Les données recueillies à l'occasion des entretiens avec les participants ont été organisées et interprétées en unités de signification, en catégories et en thèmes généraux.

Résultats

La section suivante présente les données recueillies dans le cadre du sondage anonyme en ligne et des entretiens semi-structurés concernant les points de vue des parties prenantes privées d'équité sur les obstacles et facilitateurs qui influencent l'expérience globale du sport sécuritaire. Les données du sondage présentées ici se rapportent à des sujets ou à des points de données précis (par exemple, expériences de préjugés dans le sport, perceptions du sport sécuritaire, obstacles au sport sécuritaire) et d'autres données du sondage sont disponibles sur demande. Veuillez noter que les données du sondage doivent être interprétées en tenant compte de la taille limitée de l'échantillon. En outre, les données issues des entretiens semi-structurés sont organisées selon les thèmes d'ordre supérieur suivants : conceptualisation du sport sécuritaire, obstacles au sport sécuritaire, facteurs favorisant le sport sécuritaire et recommandations pour faire progresser le sport sécuritaire.

Données du sondage

Traitement des problèmes de préjugés dans le sport

Les athlètes, les entraîneurs et les administrateurs du sport ont été invités à réfléchir à la mesure dans laquelle ils se sentaient à l'aise de discuter des problèmes de discrimination et/ou de maltraitance dans leur environnement sportif actuel. Dans tous les groupes de l'échantillon, la plupart des participants ne se sentaient pas à l'aise (c'est-à-dire qu'ils n'étaient pas d'accord ou pas

du tout d'accord) de traiter les problèmes de discrimination ou de maltraitance (par exemple, violence, négligence, harcèlement, bizutage, agression) dans le sport (figures 1 et 2). Ces résultats mettent en évidence la culture du silence dans le sport; en particulier, les athlètes, les entraîneurs et les administrateurs du sport craignent souvent les répercussions potentielles ou réelles de la prise de parole (Lang et Hartill, 2015; Willson et coll., 2021).

Figure 1

Confort perçu en matière de traitement de la discrimination (n=71)

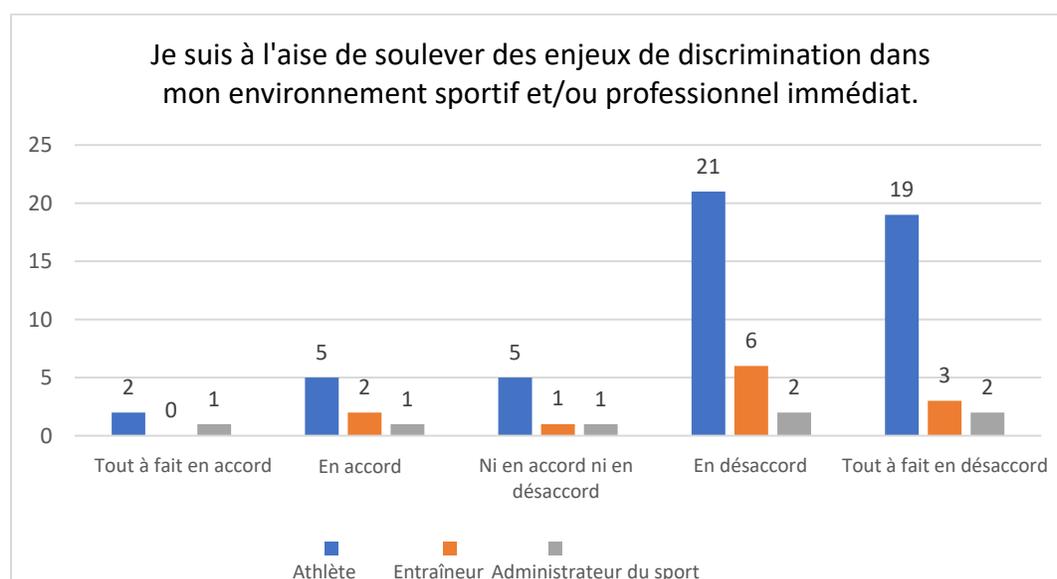
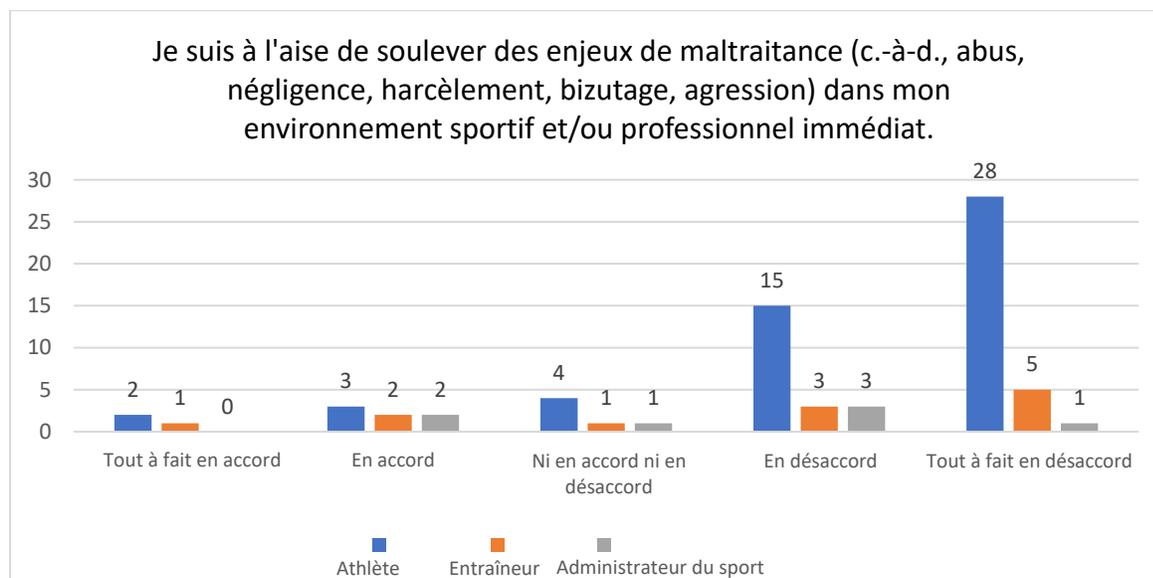


Figure 2

Confort perçu en matière de traitement de la maltraitance (n=71)



Expériences de préjudices dans le sport

Les athlètes, les entraîneurs et les administrateurs du sport ont été invités à réfléchir à leurs expériences personnelles dans le contexte du sport. Parmi les différentes questions posées, les injures, les insultes ou les blagues discriminatoires (figure 3), les critiques (figure 4) et les microagressions (par exemple, des interactions dissimulées, subtiles ou brèves qui communiquent des attitudes hostiles, stigmatisées ou négatives) liées à leur identité (figure 5) sont les formes les plus courantes de préjudices subis par les participants. Ces expériences de préjudice corroborent des résultats antérieurs qui soulignent que la discrimination, les attitudes stéréotypées et les microagressions sont des expériences prévalentes pour les parties prenantes privées d'équité dans les contextes de sport de haut niveau (Gurgis et coll., 2022b; Joseph et coll., 2021; U.S. Center for SafeSport, 2021).

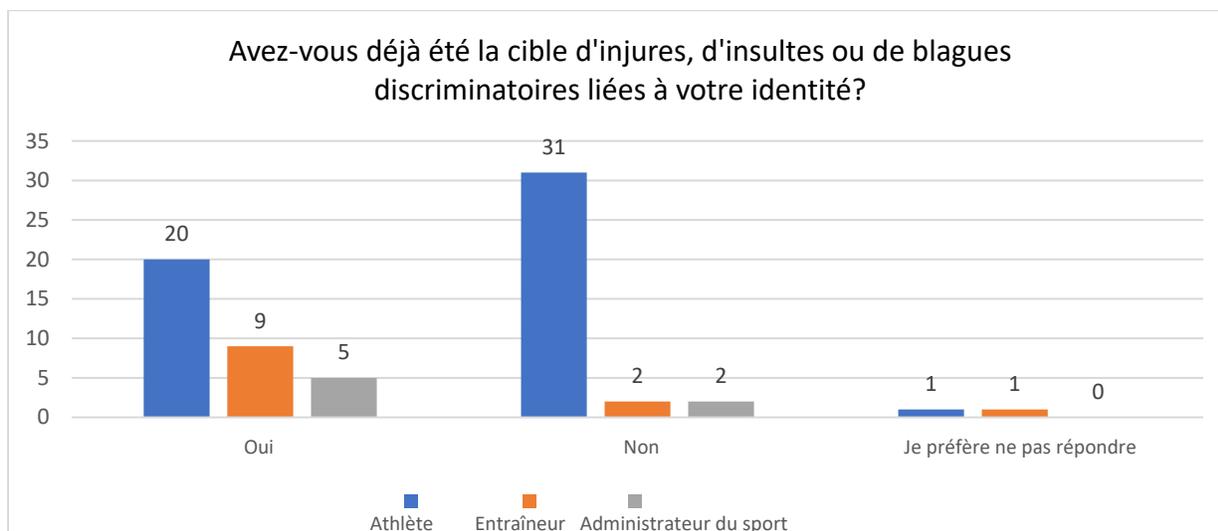
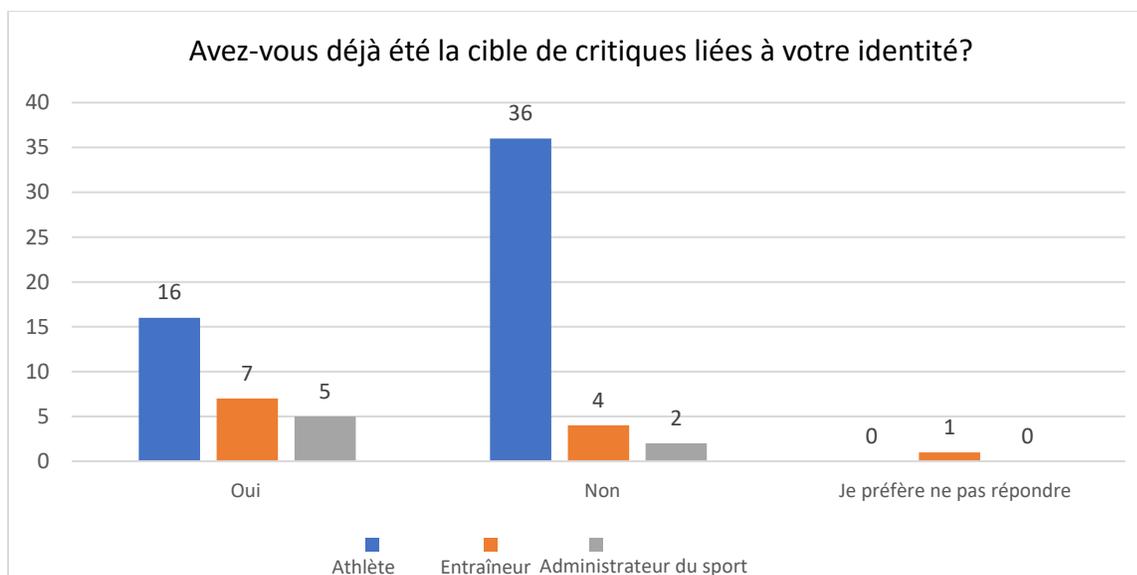
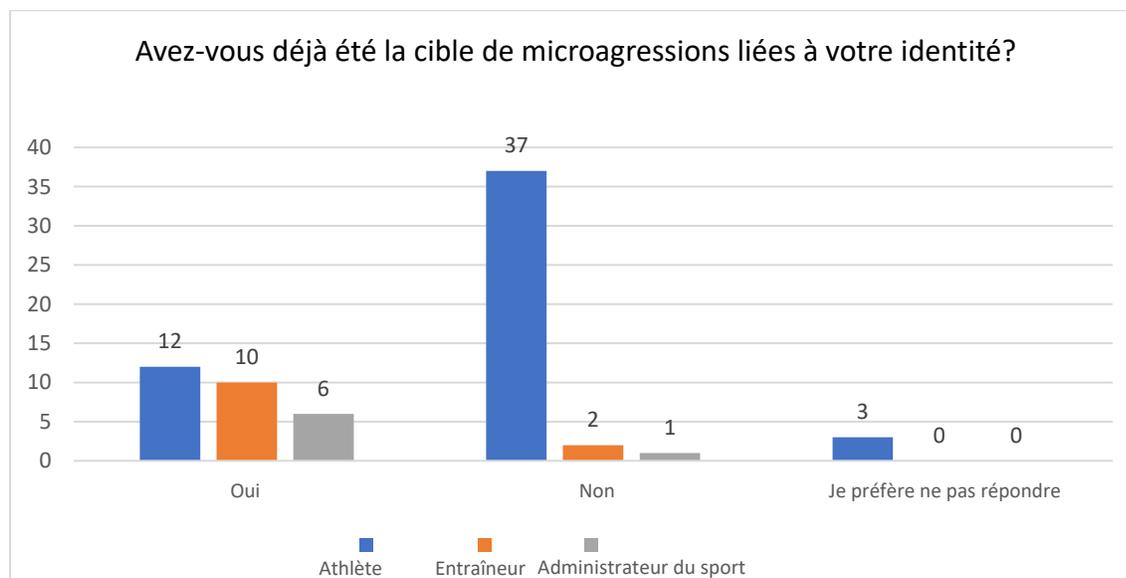
Figure 3*Expériences d'injures, d'insultes ou de blagues discriminatoires (n=71)***Figure 4***Expériences de critiques (n=71)*

Figure 5*Expériences de microagressions (n=71)*

Les athlètes, entraîneurs et administrateurs du sport ont moins souvent subi d'autres formes de préjudice, comme le fait d'être intentionnellement ignorés (figure 6), des actes dégradants et humiliants (figure 7) et des agressions physiques ou des menaces (figure 8) liées à leur identité.

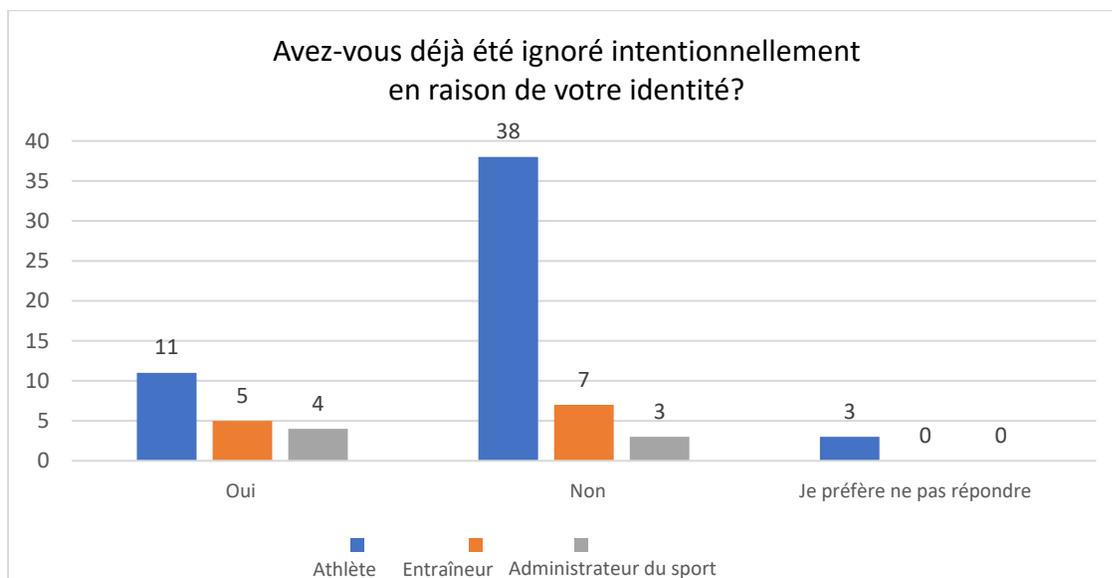
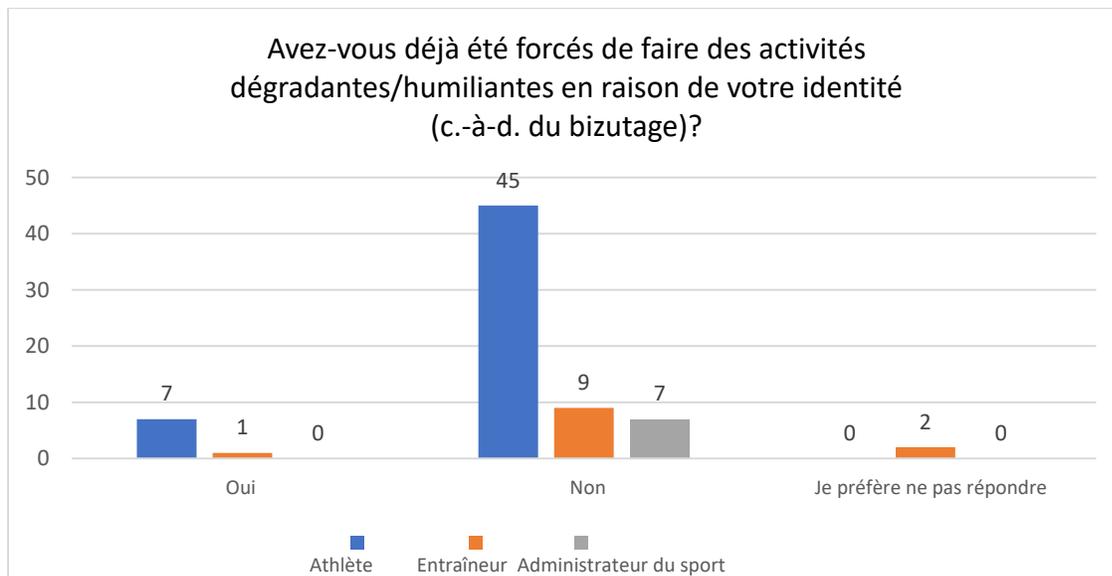
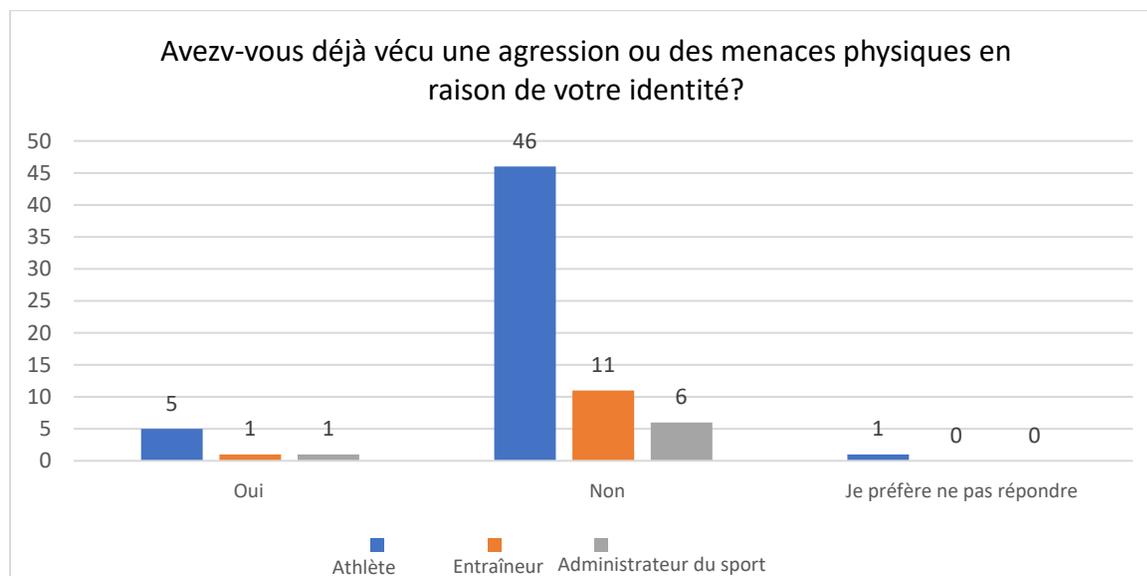
Figure 6*Expériences d'exclusion intentionnelle (n=71)***Figure 7***Expériences de participation à des activités dégradantes/humiliantes (n=71)*

Figure 8

Expériences d'agressions physiques et de menaces (n=71)



On a aussi demandé aux athlètes, aux entraîneurs et aux administrateurs du sport s'ils avaient manqué d'occasions de développement personnel, professionnel ou sportif (figure 9), s'ils s'étaient sentis incapables de s'investir pleinement dans le sport (figure 10), et s'ils avaient bénéficié de mesures d'adaptation pour leurs besoins personnels quand ils en avaient fait la demande (figure 11).

Figure 9

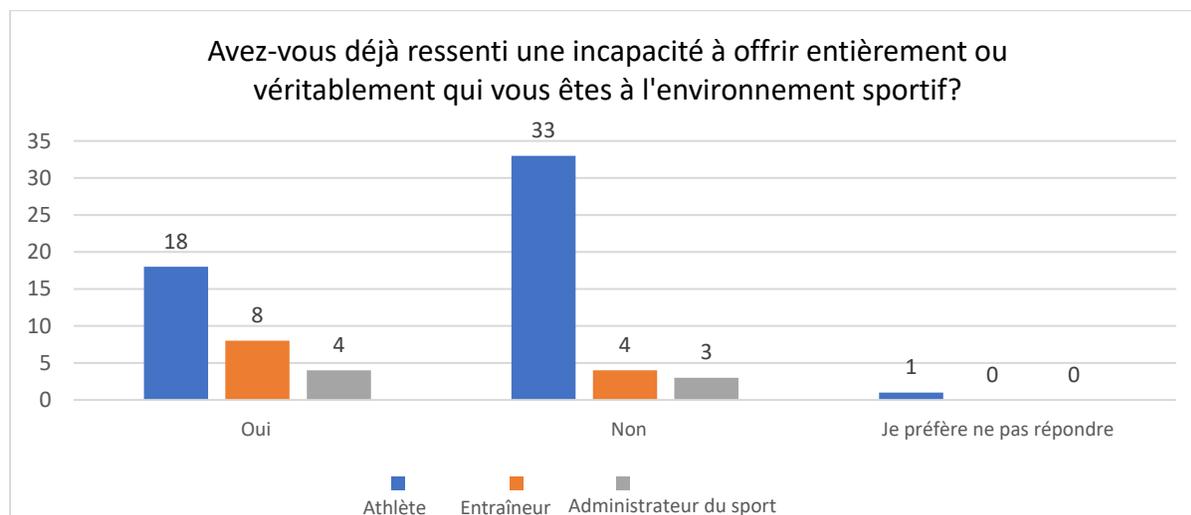
Expériences d'absence d'opportunités de développement (n=71)



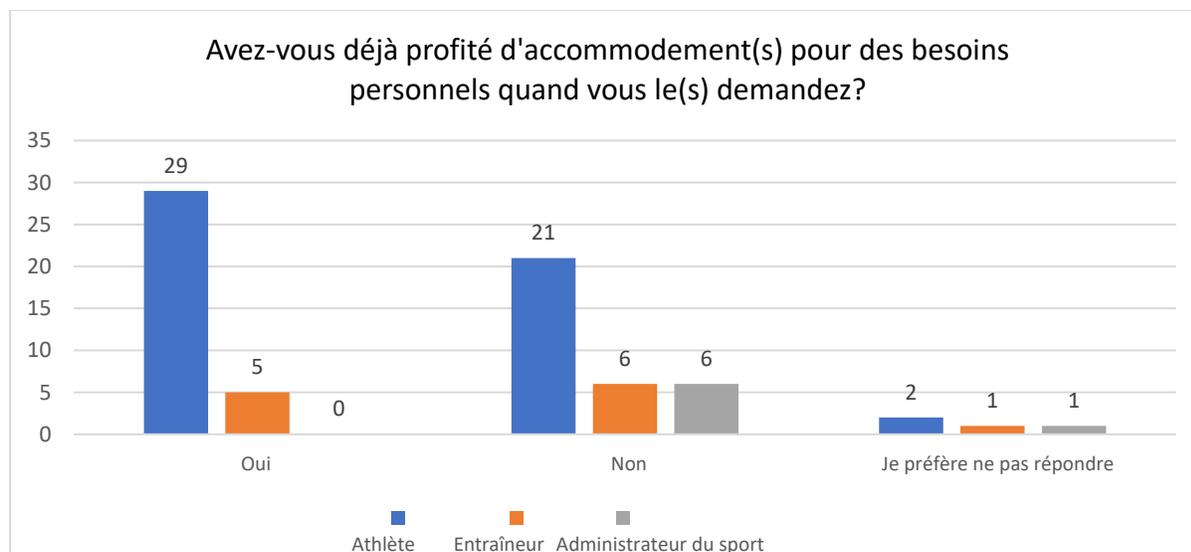
Plusieurs participants ont suggéré qu'ils n'étaient pas en mesure d'afficher un soi entier ou véritable dans l'environnement sportif (par exemple, pression ressentie de se présenter comme plus masculin ou féminin qu'on ne l'est naturellement, pression ressentie de cacher ses croyances spirituelles, etc.) (figure 10). Alors que la plupart des athlètes ont indiqué avoir bénéficié de mesures d'adaptation pour leurs besoins personnels (par exemple, tenue vestimentaire, installations, équipement, temps pour la pratique spirituelle/religieuse), plusieurs athlètes, entraîneurs et administrateurs du sport n'ont pas bénéficié de telles mesures d'adaptation dans le sport (Figure 11).

Figure 10

Expériences d'incapacité à afficher un soi entier ou véritable (n=71)

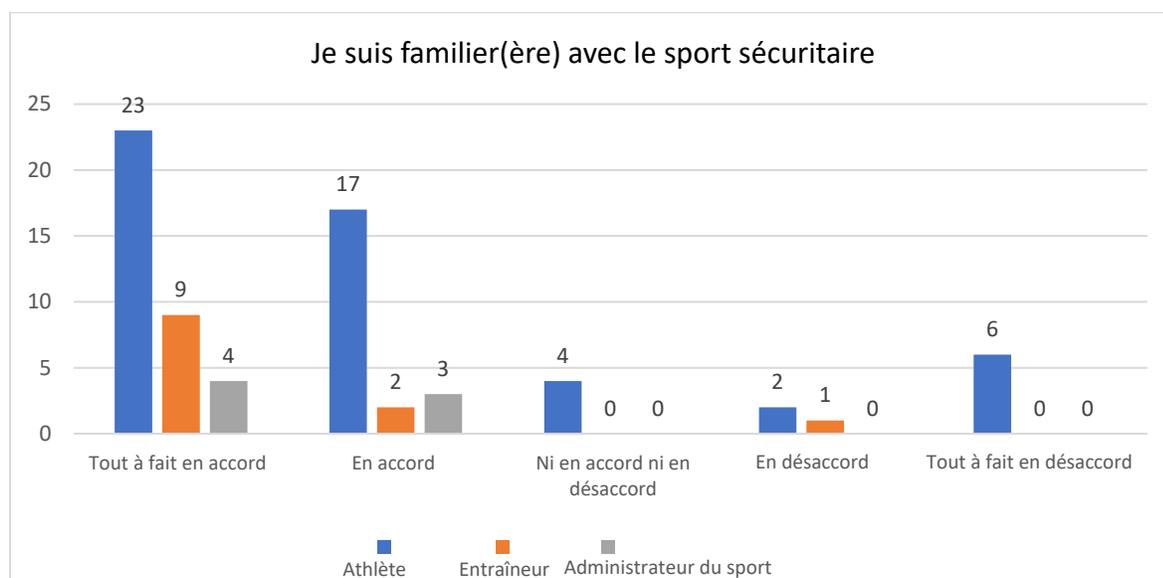
**Figure 11**

Expériences d'obtention de mesures d'adaptation (n=71)



Conceptualiser le sport sécuritaire

La plupart des athlètes, des entraîneurs et des administrateurs du sport se sont déclarés tout à fait d'accord ou d'accord pour dire qu'ils connaissent le terme « sécurité dans le sport » (figure 12).

Figure 12*Familiarité avec le sport sécuritaire (n=71)*

Les participants ont aussi eu l'occasion de détailler leurs interprétations du sport sécuritaire dans le sondage. Le tableau 3 présente les réponses communes à tous les groupes de l'échantillon, à partir de la question ouverte de l'enquête : « Selon vous, quel est l'objectif du sport sécuritaire? »

Tableau 3*Perspectives des parties prenantes du sport sur l'objectif du sport sécuritaire*

Thème	Données probantes
Prévention des préjudices	<ul style="list-style-type: none"> • « Protéger les athlètes contre la maltraitance et la violence » (A). • « Établir une communauté sportive où les joueurs peuvent collaborer et apprendre les uns des autres sans subir de maltraitance émotionnelle, physique ou sexuelle » (A). • « On parle de sport sécuritaire quand un individu est capable de participer à un sport de façon sécuritaire sans subir de préjudice ou de jugement » (A). • « Le sport sécuritaire est une politique mise en place pour éduquer et améliorer la prise de conscience des différents types de maltraitance, et ce que nous pouvons faire dans le cas où les principes de sport sécuritaire ne sont pas respectés » (E). • « Protéger contre la maltraitance et assurer un traitement équitable de tous dans le sport » (E).

	<ul style="list-style-type: none"> • « Cela consiste en la prévention des préjudices causés à d'autres participants » (AS). • « Le sport sécuritaire consiste à améliorer la prise de conscience des différents types de maltraitance et de ce que nous pouvons faire si les principes du sport sécuritaire ne sont pas respectés » (AS).
Protection des participants au sport	<ul style="list-style-type: none"> • « Inclure tout le monde dans un environnement accueillant où chacun se sent en sécurité » (A). • « Veiller à ce que chacun soit traité de manière équitable, respectueuse et appropriée » (A). • « Protéger et respecter tous les individus impliqués dans le domaine du sport, indépendamment de leur genre, de leur race, etc. » (A) • « Pour moi, l'objectif du sport sécuritaire est que tous les sports soient inclusifs pour tous, quelles que soient les différences. Chacun doit se sentir à sa place dans le sport ou l'équipe auquel il participe et ne doit jamais se sentir exclu ou en danger, quelles que soient les circonstances » (A). • « Un environnement sécuritaire pour chaque athlète, indépendamment de son orientation, de son identité, de sa religion, de sa race, etc., et la possibilité de s'exprimer pleinement en tant qu'individu au sein de cet environnement » (A). • « Protéger contre la maltraitance et assurer un traitement équitable de tous dans le sport » (E). • « Créer un environnement plus sécuritaire pour que toutes les parties prenantes du sport puissent s'épanouir, apprendre et avoir le droit de jouer. Veiller à ce que les préoccupations d'EDIA soient prises en compte » (E). • « L'objectif des mesures de sport sécuritaire est de favoriser une expérience sportive positive pour tous » (E). • « Veiller à ce que chacun puisse s'engager dans le sport de façon authentique et en toute sécurité, dans le respect et avec les mesures d'adaptation nécessaires pour réussir » (E). • « Créer des environnements sécuritaires et accueillants où tous les Canadiens peuvent pratiquer leur sport et atteindre leurs propres sommets de performance » (AS). • « Créer des environnements sécuritaires et accueillants pour tous » (AS).
Solution de dépannage	<ul style="list-style-type: none"> • « J'aimerais que cela consiste à fournir à chacun un lieu respectueux où pratiquer le sport et où l'on se sente à sa place, mais il semble s'agir d'une “case à cocher” en matière de politique organisationnelle qui permet aux organismes de dire qu'ils font quelque chose sans s'attaquer aux véritables défis qui se posent à eux » (A). • « C'est sans pertinence » (A).
Manque de connaissances	<ul style="list-style-type: none"> • « Je ne sais pas » (A). • « Je n'en ai aucune idée » (A). • « Je n'ai jamais entendu parler de sport sécuritaire » (A). • « Je ne suis pas certain de ce que c'est » (E).

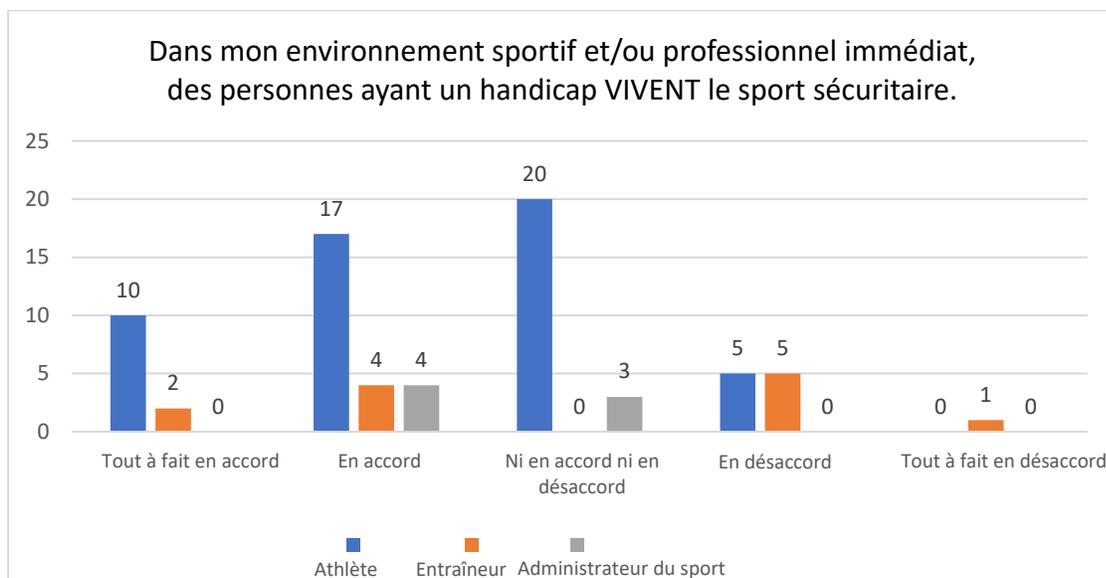
Note : A (athlètes), E (entraîneurs), et AS (administrateurs du sport)

Expériences sportives sécuritaires, inclusives et accueillantes

Les participants ont été invités à réfléchir à la mesure dans laquelle les personnes ayant un handicap (figure 13), les personnes associées à la communauté 2ELGBTQI+ (figure 14), les personnes de tous genres (figure 15) et les personnes s'identifiant comme autochtones, noires ou de couleur (PANDC) (figure 16) font l'expérience de sport sécuritaire. Collectivement, les réponses suggèrent que plusieurs participants ne sont ni en désaccord ni d'accord avec le fait que les parties prenantes privées d'équité font l'expérience de sport sécuritaire. En conséquence, les parties prenantes ne savent toujours pas dans quelle mesure le sport est sécuritaire pour tous.

Figure 13

Expériences de sport sécuritaire des personnes ayant un handicap (n=71)

**Figure 14**

Expériences de sport sécuritaire des membres de la communauté 2ELGBTQI+ (n=71)

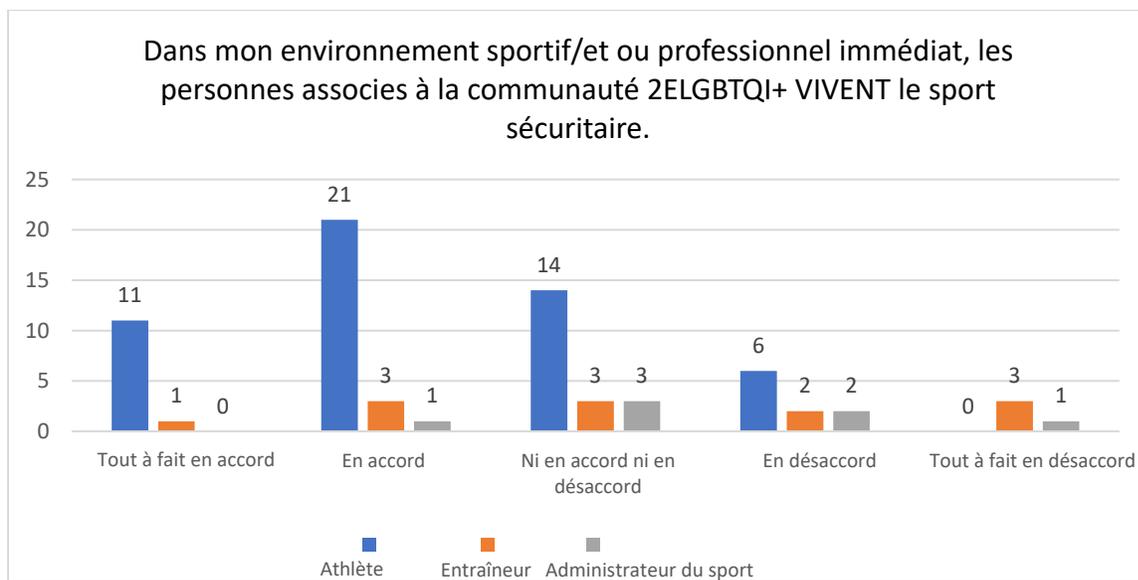
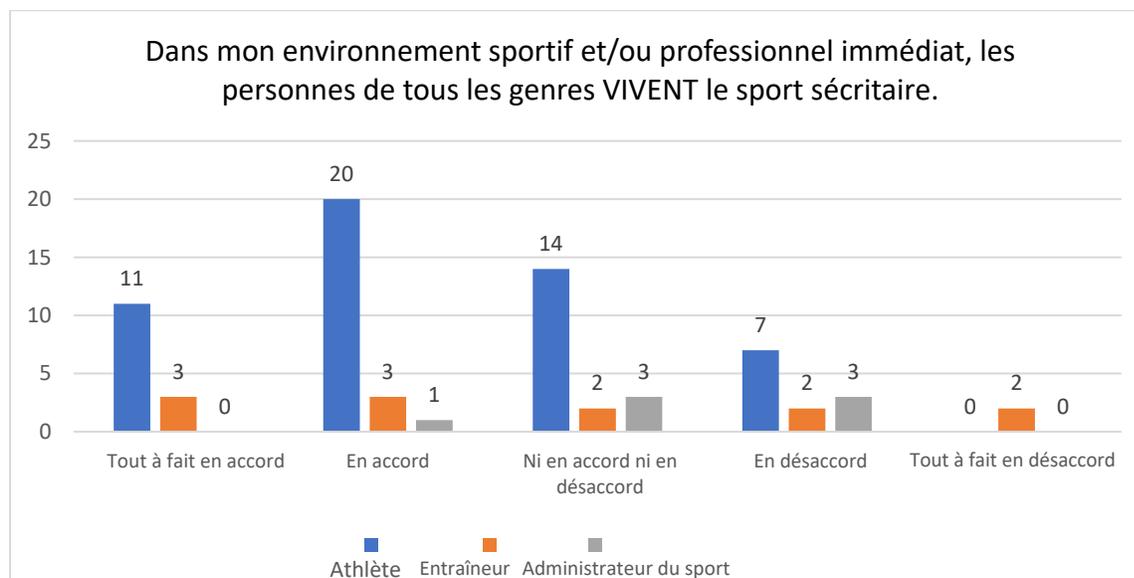
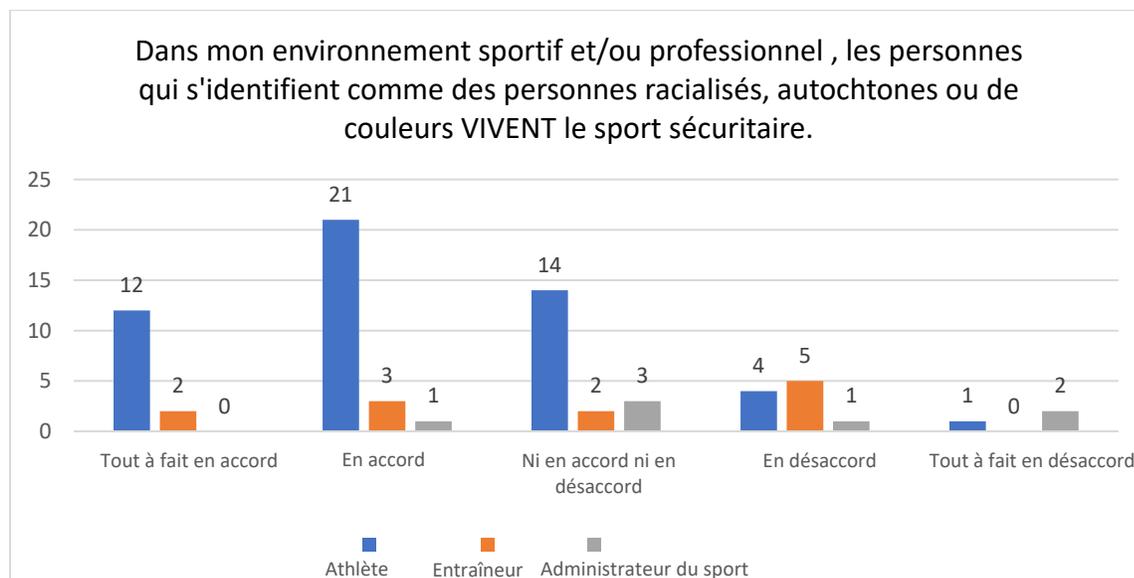


Figure 15

Expériences de sport sécuritaire des personnes de tous les genres (n=71)

**Figure 16**

Expériences de sport sécuritaire des PANDC (n=71)

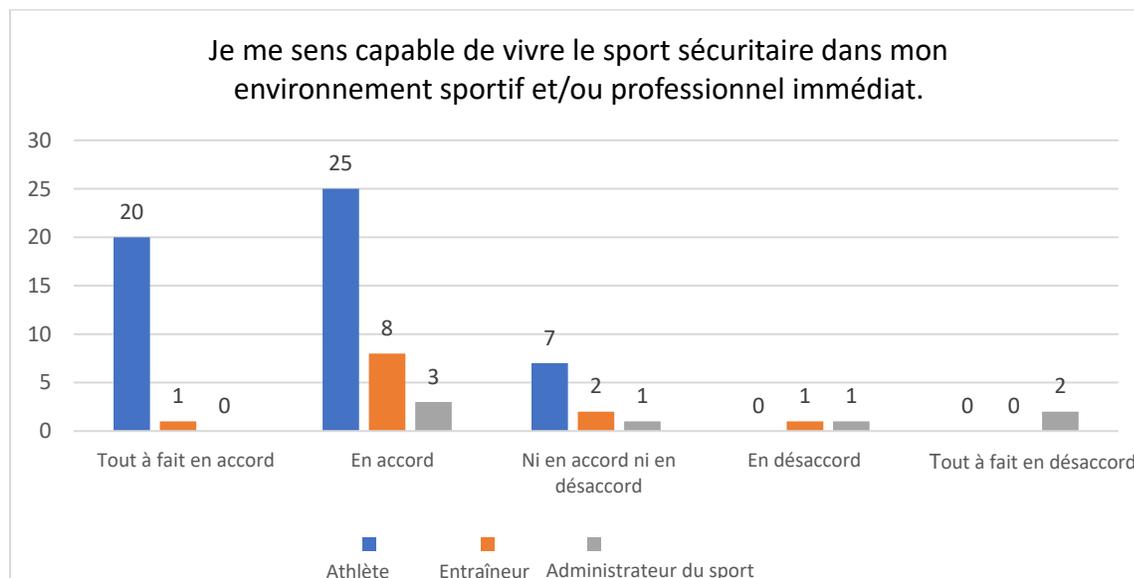


Les participants ont aussi été interrogés sur leurs expériences personnelles en matière de sport sécuritaire. La plupart des athlètes et des entraîneurs sont tout à fait d'accord ou d'accord pour

dire qu'ils peuvent faire l'expérience de sport sécuritaire. Cependant, le groupe d'administrateurs du sport de l'échantillon était moins certain de pouvoir vivre l'expérience de sport sécuritaire.

Figure 17

Expériences personnelles de sport sécuritaire (n=71)



Obstacles aux expériences de sport sécuritaire pour les parties prenantes privées d'équité

Les participants ont eu l'occasion d'exposer les obstacles perçus quant au sport sécuritaire. Plus précisément, le tableau 4 présente les réponses communes à tous les groupes de l'échantillon, à partir de la question ouverte de l'enquête : « Veuillez décrire les obstacles pertinents qui, selon vous, pourraient empêcher les parties prenantes du sport privées d'équité de faire l'expérience de sport sécuritaire.

Tableau 4

Obstacles à l'expérience de sport sécuritaire

Thème	Données probantes
Soutien limité aux groupes privés d'équité	<ul style="list-style-type: none"> « Il est possible qu'il n'y ait pas assez de soutien aux athlètes [en transition] » (AS).

<p>Direction inefficace</p>	<ul style="list-style-type: none"> • « Les personnes qui prennent des décisions en matière de sport sécuritaire semblent avoir une vision intersectionnelle homogène : cisgenre, généralement blanche (caucasienne), n'ayant pas de handicap, hétérosexuelle et appartenant à des groupes privilégiés. Quand elles définissent le sport sécuritaire, elles le définissent d'une manière qui répond à leurs besoins ou aux besoins perçus des autres, sans demander aux groupes minoritaires ce dont ils ont besoin » (A). • « Personnellement, j'avais l'impression que les entraîneurs me détestaient tous en raison de mes origines autochtones, ce qui m'empêchait de me sentir à l'aise et de participer pleinement » (E). • « Les individus au pouvoir ont peur de perdre ce pouvoir et se protègent donc du changement » (E). • « Trop de préjugés personnels peuvent facilement avoir une incidence sur les parties prenantes du sport au niveau local » (E). • « Le manque d'entraîneuses féminines à un niveau plus élevé dans le sport entraîne le taux d'abandon des athlètes féminines. Une plus grande diversité est requise » (E). • « Certains dirigeants du sport et de sport sécuritaire ne devraient pas être des dirigeants à l'échelle du pays » (AS). • « Je pense que le sport sécuritaire est trop banalisée et que les efforts de notre gouvernement sont faibles, comme ils l'ont été pour d'autres questions touchant les groupes marginalisés. Le Canada n'est pas sérieux dans son intention de nous aider et les dirigeants du sport non plus » (AS).
<p>Absence d'EDI/le sport est culturellement insensible</p>	<ul style="list-style-type: none"> • « Pour le hockey par exemple, il n'y a pas beaucoup de personnes de couleur qui sont représentées, car beaucoup de personnes de couleur ne font pas de sport. Il est donc difficile de promouvoir la diversité, surtout dans un sport aussi coûteux » (A). • « Ma race est la principale raison de la discrimination individuelle à l'égard de l'ensemble du sport. L'école nous finance moins et les entraîneurs nous traitent comme un groupe d'athlètes indésirables qui ne sont là que parce que l'école a proposé ce sport » (A). • « Les personnes qui prennent des décisions en matière de sport sécuritaire semblent avoir une vision intersectionnelle homogène : cisgenre, généralement blanche (caucasienne), n'ayant pas de handicap, hétérosexuelle et appartenant à des groupes privilégiés. Quand elles définissent le sport sécuritaire, elles le définissent d'une manière qui répond à leurs besoins ou aux besoins perçus des autres, sans demander ce dont ont besoin les groupes privés d'équité » (A). • « En tant que femme autochtone, j'estime que mes besoins en matière de sécurité sont très différents de ceux du reste du Canada et que la structure coloniale et patriarcale de mon environnement m'empêche de bénéficier de cette forme de sécurité. En particulier en tant qu'administratrice du sport, j'ai l'impression que l'on attend de moi que je me conforme aux demandes, sans que l'on tienne compte de la manière dont cela m'affecte. Les gens ne prennent pas au sérieux les

	<p>enjeux autochtones et ne comprennent pas les défis que notre peuple a dû relever. Les gens prennent moins au sérieux les enjeux autochtones dans le sport » (AS).</p> <ul style="list-style-type: none"> • « Les organismes de sport ne se soucient pas des populations autochtones. Ils se soucient principalement de convaincre les autres qu'ils s'intéressent à elles. Nous ne nous reconnaissons pas dans le système sportif et aucune des ressources en matière de sport sécuritaire ne tient compte de nos besoins et de nos convictions. Je pense que le sport sécuritaire n'est qu'une façade, tout comme l'engagement apparent de chacun en faveur de la réconciliation. Tout cela est uniquement pour la forme. Personne n'est sérieux dans sa volonté d'apporter les changements nécessaires pour changer le monde du sport » (AS). • « Certains rôles et certains domaines dans le sport présentent très peu de diversité » (AS).
Ressources et financement inadéquats	<ul style="list-style-type: none"> • « Le sport sécuritaire est destinée aux athlètes et la plupart d'entre nous ne savent même pas de quoi il s'agit parce que nous ne voyons pas comment les choses se sont améliorées dans le sport » (A). • « Souvent, au niveau provincial, il y a un manque de ressources et de financement pour soutenir équitablement tous les athlètes, et les variations dans le financement et l'accessibilité des clubs peuvent rendre difficile pour les individus d'obtenir l'aide dont ils ont besoin non seulement pour exceller, mais aussi pour faire l'expérience d'environnements d'entraînement et sportifs sécuritaires » (A). • « Obstacles socioéconomiques à la participation, programmes locaux limités en matière de parasport/sport sécuritaire » (A). • « La discrimination à l'égard des athlètes les plus qualifiés fait l'objet d'une plus grande attention » (A). • « Race et statut. Certains individus sont plus favorisés, et d'autres ont plus de soutien financier pour avoir plus d'occasions et plus de sécurité que d'autres » (A). • « Les ressources sont inutiles. Comment 30 minutes de formation en ligne peuvent-elles mettre fin à la maltraitance? Le plus drôle, c'est que les gens sont fiers de cet accomplissement, comme s'ils avaient trouvé un remède au cancer du sport » (E)? • « Manque d'empathie de la part des personnes privilégiées; trop de ressources, mais pas assez d'attention portée aux groupes marginalisés » (E). • « Les ressources et le financement disponibles pour chaque entité sportive au Canada chargée de transformer le sport pour l'harmoniser avec le sport sécuritaire sont limités » (AS). • « Pas assez de soutien aux athlètes transgenres » (AS).
Manque de connaissances et d'éducation	<ul style="list-style-type: none"> • « Les initiations se poursuivent, car les entraîneurs les laissent se produire. Les entraîneurs qui viennent d'une époque différente mettent en œuvre des actes de maltraitance qui fonctionnaient à leur époque, mais qui ont causé des préjudices mentaux et psychologiques aux athlètes » (A).

	<ul style="list-style-type: none"> • « Le manque de connaissances et d'éducation (pression à apprendre, mais ressources non disponibles) » (A). • « De nombreux entraîneurs, membres du personnel ou même de nombreux athlètes ont grandi dans des environnements où les blagues sont très courantes, et certains ne comprennent pas les effets durables sur les individus » (A). • « La maltraitance est tellement ancrée dans le système que les athlètes ne considèrent plus la maltraitance et les commentaires verbaux de leurs entraîneurs ou de leurs coéquipiers comme des critiques, et en ont fait une pratique courante. Aujourd'hui, il est difficile de faire l'expérience de ce qu'est le sport sécuritaire, car nous avons tous normalisé des comportements inappropriés » (A). • « Manque de connaissances et de respect du sport sécuritaire chez les entraîneurs » (E). • « L'éducation est essentielle, mais le principal obstacle est de s'assurer que les gens reçoivent la bonne éducation » (E). • « Manque de connaissances et de respect du sport sécuritaire chez les entraîneurs » (E). • « Les athlètes et les entraîneurs non éduqués peuvent faire preuve de négativité et empêcher tout le monde de vivre une expérience de sport sécuritaire » (E).
Le sport est patriarcal	<ul style="list-style-type: none"> • « Exclusion des discussions sur le sport sécuritaire et manque de consultation au moment de la prise de décisions/solutions qui les concernent souvent » (A). • « L'inégalité dont je fais l'expérience se situe au sein de notre organisme de sport provincial. C'est un milieu dominé par les hommes; nous sommes les seules femmes entraîneuses en [sport] certifiées par le PNCE dans la province de [province] et nous ne sommes pas entendues, nous trouvons mises à l'écart et sommes ignorées » (E). • « Le manque d'entraîneuses féminines à un niveau plus élevé dans le sport. Regardez le taux d'abandon des athlètes féminines? Une plus grande diversité est nécessaire » (E). • « Les individus au pouvoir ont peur de perdre ce pouvoir et se protègent donc du changement » (E).

Note : A (athlètes), E (entraîneurs), et AS (administrateurs sportifs)

Facteurs favorisant le sport sécuritaire et recommandations

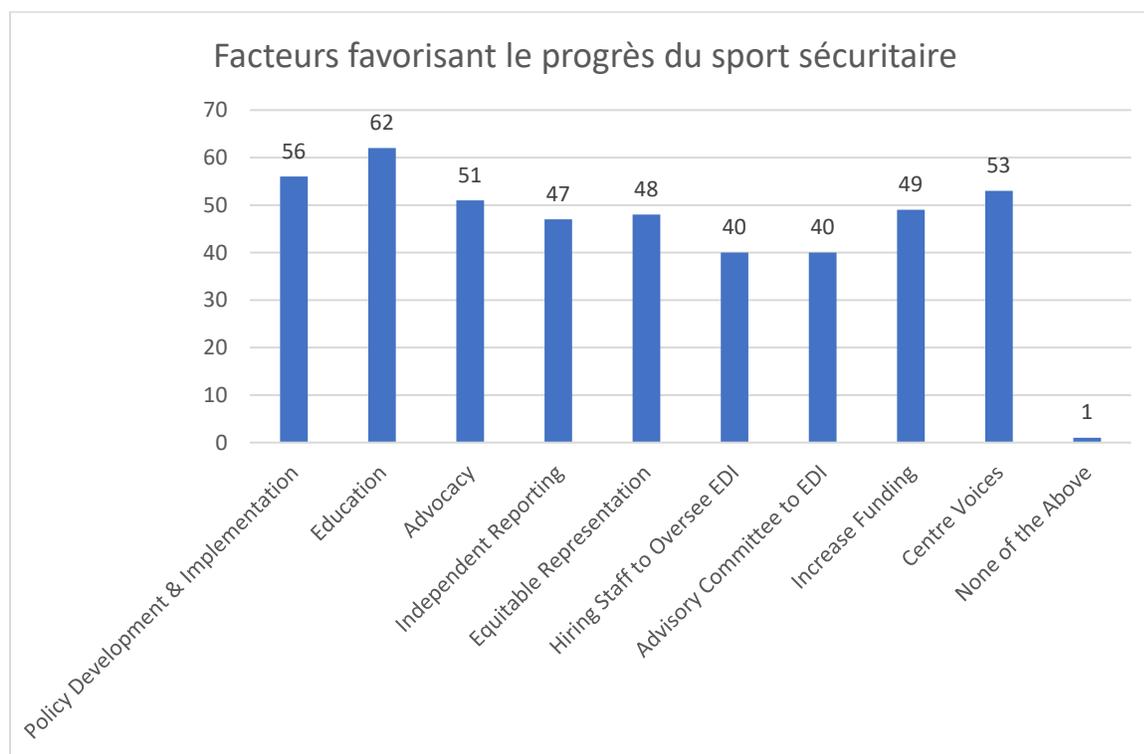
Les athlètes, les entraîneurs et les administrateurs du sport ont été invités à sélectionner les facteurs qu'ils considéraient comme importants pour faire progresser le sport sécuritaire parmi les parties prenantes du sport privées d'équité (figure 18). Collectivement, l'éducation, l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et la prise en compte des voix des parties

prenantes privées d'équité ont été soulignées comme les principaux facteurs favorisant la mise en place du sport sécuritaire. L'éducation obligatoire concernant le sport sécuritaire pour toutes les parties prenantes du sport (par exemple, les entraîneurs, les athlètes, le personnel de soutien), la responsabilité et le suivi associés aux politiques en matière de sport sécuritaire, et l'inclusion de perspectives et de voix diverses dans le développement d'initiatives en sport sécuritaire demeurent des recommandations préconisées par les chercheurs et les parties prenantes du sport pour relever les défis actuels en matière de sport sécuritaire (Kerr et Kerr, 2020; MacPherson et coll., 2022).

Figure 18

Facteurs favorisant l'expérience de sport sécuritaire

Note : La traduction de la Figure 18 n'est pas disponible.



Les participants ont aussi eu l'occasion de souligner toute autre recommandation qu'ils jugent importante au développement des initiatives en matière de sport sécuritaire pour les

parties prenantes privées d'équité. Le tableau 5 présente les réponses communes à tous les groupes de l'échantillon, à partir de la question ouverte de l'enquête : « Veuillez présenter toute autre recommandation visant à faire progresser les initiatives en matière de sport sécuritaire pour les parties prenantes du sport privées d'équité.

Table 5

Recommandations pour faire progresser le sport sécuritaire

Thèmes	Données probantes
Une éducation complète à la sécurité dans le sport pour tous	<ul style="list-style-type: none"> • « Offrir des possibilités d'éducation aux groupes privés d'équité sur la manière dont ils peuvent défendre leurs intérêts » (E). • « S'il vous plaît, informez-vous sur la diversité et l'inclusion avant d'apprendre le sport lui-même » (A). • « Des programmes éducatifs, de la formation et des environnements compétitifs pour les athlètes, les entraîneurs, les officiels et les bénévoles impliqués dans le sport. Optimiser l'expérience du sport pour tous » (A). • « En ce qui concerne la sensibilisation, la plupart du temps, les gens eux-mêmes ne comprennent pas qu'un tel comportement n'est pas acceptable dans le sport, et ils pensent que c'est ainsi que les choses doivent se passer » (A). • « Inclure des enseignements autochtones dans les ressources sur le sport sécuritaire en cours d'élaboration. Rien dans le sport sécuritaire ne répond aux besoins des populations autochtones » (AS). • « Toute personne qui a un intérêt dans le sport ou qui est impliquée dans le sport d'une manière ou d'une autre devrait suivre une formation sur le sport sécuritaire » (AS).
Accroître les possibilités de leadership pour les participants privés d'équité	<ul style="list-style-type: none"> • « Il y a beaucoup de “clubs réservés aux hommes” dans les universités et c'est ce qui continue à empêcher les voix de se faire entendre. Surtout avec les entraîneurs masculins et les femmes dans le sport » (A). • « Embaucher davantage d'entraîneuses féminines afin d'afficher la diversité des genres dans le sport. De cette façon, la société peut lentement commencer à normaliser les entraîneuses féminines et réduire les commentaires négatifs à leur égard » (E). • « Il faut que davantage de dirigeants ou de voix autochtones participent à ce débat. En l'absence de représentation, nous ne serons jamais entendus » (AS).

Améliorer les mesures de responsabilisation	<ul style="list-style-type: none"> • « Tenir les participants davantage responsables de la promotion et de la mise en œuvre du sport sécuritaire dans leur environnement sportif » (A). • « Avoir l'esprit ouvert et déconstruire le système. Dans le passé, de nombreuses plaintes concernant les directeurs du sport ont toujours été négligées et l'on s'est plaint auprès du personnel du conseil d'administration au lieu d'écouter et de résoudre le problème » (A). • « Exiger la présence dans l'administration d'un jeune défenseur des intérêts de l'équipe qui aide à communiquer les problèmes et les droits de l'équipe et qui aide les deux parties à progresser efficacement » (A). • « Il devrait y avoir un registre public de toutes les personnes qui ont été accusées, qui ont fait l'objet d'une enquête ou qui ont été reconnues coupables de maltraitance dans le sport » (AS). • « Sport Canada doit auditer les organismes sportifs et avoir le pouvoir de licencier les personnes qui ne respectent pas les mesures de sécurité dans le sport. Il faut un système qui gère mieux les ONS et les OPTS, car si on les laisse faire, rien ne changera vraiment » (AS).
Professionnaliser le sport sécuritaire	<ul style="list-style-type: none"> • « Former un syndicat professionnel pour gérer le sport sécuritaire » (A). • « Toutes les personnes impliquées dans le sport ont la responsabilité de travailler collectivement pour favoriser une culture positive qui s'adresse à tous » (A). • « Offrir un espace sain aux athlètes pour qu'ils se développent et apprennent les uns des autres » (A). • « Le bien-être physique et mental devrait être une priorité absolue, avec des équipes en place pour s'assurer que les joueurs reçoivent l'attention dont ils ont besoin » (A). • « Se concentrer sur la promotion d'une expérience sportive positive pour tous » (E). • « Les experts en matière de maltraitance devraient être responsables de l'élaboration de l'éducation et des politiques, et non les personnes ayant des antécédents principalement sportifs. Nous devrions disposer d'un corps professionnel d'experts qui détermine l'éducation, les politiques, les ressources, etc. qui sont mises de l'avant dans le sport » (AS).
Donner la priorité au développement positif	<ul style="list-style-type: none"> • « Encourager le bien-être physique et mental. FAIRE CONFIANCE à tous. Veiller à ce que chacun se sente à l'aise dans sa peau, tout en donnant le meilleur de lui-même » (E).

Données qualitatives

Les données qualitatives sont classées en quatre catégories : conceptualisation du sport sécuritaire, obstacles au sport sécuritaire, appuis au sport sécuritaire et recommandations pour faire progresser le sport sécuritaire. Chaque thème est étayé par de nombreuses citations tirées des entretiens semi-structurés.

Conceptualisation du sport sécuritaire

En accord avec les résultats de l'enquête, les données des entretiens indiquent les interprétations variées du sport sécuritaire parmi les participants privées d'équité. Alors que certains considèrent le sport sécuritaire principalement comme la prévention des préjudices tels que la maltraitance, beaucoup d'autres suggèrent que le sport sécuritaire englobe les efforts visant à créer un environnement accueillant, équitable, inclusif, accessible et diversifié. Dans cette perspective globale, le sport sécuritaire va au-delà de la simple prévention des préjudices; elle vise plutôt à favoriser un environnement dans lequel les individus se sentent habilités à amener leur personnalité authentique dans le sport. Cette perspective s'aligne avec les données de l'enquête et renforce la conceptualisation de la protection des participants proposée par Gurgis et coll. (2023).

Protection contre les préjudices.

- « Je pense que le sport sécuritaire consiste à prévenir les préjudices, qu'ils soient psychologiques, physiques ou sexuels. Qu'il s'agisse de choses apparentes ou même des petites choses que l'on voit chez les entraîneurs de la vieille école, tout cela doit disparaître » (Monica).

- « Je pense à la création d'un environnement sécuritaire, aux principes de base. Que tout le monde sera en sécurité, que personne ne se blessera ou que personne ne sera blessé par quelqu'un d'autre » (Janice).
- « Quand je regarde le sport sécuritaire, il y a trois choses principales. Il y a la maltraitance physique ou sexuelle, puis la négligence et enfin l'aspect psychologique. Le sport sécuritaire consiste à protéger les gens de tout cela » (Jordan).

Protection des participants au sport.

- « Le sport sécuritaire vise à offrir un environnement sécuritaire, accueillant et inclusif à tous les participants à notre sport » (Eunice).
- « Quand je pense au sport sécuritaire, je pense à ma fille. J'aime m'assurer qu'elle [ma fille] bénéficie d'un environnement de jeu qui sera inclusif et qui permettra aux gens d'être eux-mêmes, de ne pas avoir peur d'être différents des autres et de ne pas être jugés parce qu'ils sont différents des autres » (Laniece).
- « Le sport sécuritaire consiste à pratiquer le sport de la manière la plus authentique possible, en tant que personne à part entière, sans limitation ni crainte. Je peux être homosexuel, noir ou handicapé et je devrais avoir les mêmes occasions et être apprécié de la même manière » (Riham).
- « Il s'agit davantage d'EDI que de la prévention de la maltraitance et du harcèlement, car si nous sommes inclusifs et respectons les gens pour leurs différences, ils ne risquent probablement pas de subir des préjudices » (Jamie).

Obstacles au sport sécuritaire

Les participants ont identifié de nombreux obstacles qui entravent le développement du sport sécuritaire, dont beaucoup s'alignent avec les recherches qui traitent des lacunes de diverses

mesures de protection visant à lutter contre les injustices sociales dans le sport (Donnelly et coll., 2016; Gurgis et coll., 2022b; Kerr et coll., 2020; Lang et Hartill, 2015; Peers et coll., 2023; Rajwani et coll., 2021). Des changements systémiques urgents au sein de la communauté sportive sont nécessaires pour lever ces obstacles et cultiver une culture de la sécurité, de l'inclusion et de l'équité.

Définitions concurrentes du sport sécuritaire. Les diverses interprétations du sport sécuritaire par les participants ont soulevé des inquiétudes quant à la cohérence et à l'efficacité du mouvement.

- « Je pense que la première chose est que cela signifie différentes choses pour différentes personnes, ce qui, en tant que chercheuse et praticienne travaillant sur le terrain, rend les choses difficiles. Je pense donc qu'il est important d'avoir une compréhension commune du sport sécuritaire » (Mackenzie).
- « Il y a un million de façons différentes de parler du sport sécuritaire et, par conséquent, un million de façons d'agir. Si l'on ajoute à cela la diversité des cultures, des races, des capacités et des genres, on obtient beaucoup plus de considérations en matière de sécurité, dont beaucoup ne sont pas prises en compte dans les discussions actuelles sur le sport sécuritaire » (Betty).
- « Mon problème avec le sport sécuritaire, il y en a plusieurs, mais c'est essentiellement la supposition que le sport est intrinsèquement dangereux. Pourquoi même participer en premier lieu? Les gens sont tellement préoccupés par le sport sécuritaire que nous devrions nous efforcer d'aider les gens à réaliser le potentiel inhérent du sport à être bon » (Albert).

Lacunes en matière d'éducation et de politiques. Les participants ont identifié des lacunes dans l'éducation et les politiques en matière de sport sécuritaire, soulignant la nécessité de programmes de formation complets et de politiques applicables à tous les niveaux du sport.

- « Je ne connais pas vraiment d'initiatives en matière de sport sécuritaire. Je sais que nous devons achever des modules, mais je ne pense pas que cela serve à grand-chose, pour être honnête. Je ne pense pas que cela apporte quoi que ce soit... Un module sur lequel les gens cliquent en cinq minutes ne les rendra pas plus conscients ou prêts à aborder les questions de maltraitance sexuelle ou de discrimination » (Katrina).
- « Elle [l'éducation au sport sécuritaire] doit comprendre plus de contenu axé sur la prise en compte des divers groupes. Il s'agit donc d'un point de vue très général et standard. Elle n'est pas vraiment utile et n'englobe pas tous les athlètes. Il n'y a pas non plus d'approfondissement relativement à la discrimination, si ce n'est des rappels généraux de la nécessité d'accepter les autres. Cela montre que nous avons encore un long chemin à parcourir avant que notre éducation dans ce domaine ait des répercussions. » (Lana).
- « Le module sur le sport sécuritairea sécurité dans le sport lui-même est plutôt axé sur le blâme. Les modules *Respect et sport*, en particulier celui destiné aux parents, disent aux gens “vous êtes des gens horribles, ne soyez pas horribles”. Les gens ne sont pas horribles. Ils n'ont pas besoin d'entendre cela. Vous voyez? Cela ne sert à rien. Le processus du BCIS ne prévoit pas d'option de justice réparatrice. C'est très “Tu as raison. Tu n'as pas raison. Tu es inclus, tu es exclu. Trouvons les coupables. Il y a si peu de réelles personnes coupables dans le monde et les choses qu'elles font sont criminelles. Comment s'attaquer aux préjudices réels qui se produisent? Comment aider les gens à en guérir? Je ne pense pas du tout que nos systèmes soient conçus pour cela » (Amy).

- « Les cours de l'ACE, c'est quelque chose, et je ne dis pas ça dans le bon sens. Je comprends la nécessité d'organiser des cours en ligne dans le cadre de la COVID-19, mais il faut continuer à le faire, même en dépit des commentaires reçus sur le fait que l'éducation est devenue une sorte de “case à cocher” pour les entraîneurs... Quand la discrimination devient une “case à cocher”, elle ne sera jamais réellement abordée, et c'est pourquoi l'éducation est devenue si inefficace à susciter le changement » (Saffiya).
- « Avez-vous vu ce nouveau programme d'accréditation? Ce n'est qu'une mesure supplémentaire pour tenter de légitimer davantage cet espace. Cela détourne l'attention des autres des vrais problèmes parce qu'ils voient qu'un programme comme la *Formation sur le sport sécuritaire* a été accrédité et se disent “ah, cela doit être pertinent”. Je n'ai pas encore vu de bon cours en ligne traitant des problèmes rencontrés par les Noirs ou d'autres groupes minoritaires » (Laniece).
- « Nous avons besoin d'une politique qui ne se limite pas au sport sécuritaire et qui soit élaborée pour les clubs de niveau communautaire et appliquée en amont du système, plutôt qu'à partir de l'ONS. Les ONS s'occupent de 2 % du sport, ils ont surtout des participants adultes et ils ont beaucoup de contrôle sur ceux-ci. Nous avons besoin de politiques pour une bonne gouvernance. Quelque chose de bien ficelé, comme le Programme antidopage canadien, qui est un document » (Emma).
- « Le CCUMS est une excellente initiative, mais nous avons maintenant besoin de quelque chose de semblable pour l'EDI, qui doit être disponible et applicable à tous les niveaux du sport. Peut-être même plus comme les appels à l'action, mais pour l'EDI en général, afin d'inclure tous ceux qui sont marginalisés » (Eunice).

Système du sport sécuritaire fragmenté. Les participants ont suggéré que le manque d'harmonisation de l'approche du Canada en matière de sport sécuritaire contribue à un système fragmenté et confus, caractérisé par des incohérences.

- « L'harmonisation et la compétence sont des aspects qui me posent souvent problème. Nous disposons donc, en tant qu'ONS, du mécanisme Sport Sans Abus, de sorte que certains de nos participants se trouvent au Canada et relèvent de la compétence de ce programme. Si un incident de maltraitance se produit, à qui doit-on le signaler et qui en est responsable? Ainsi, certaines provinces disposent de leur propre mécanisme provincial ou de leur propre tiers indépendant, mais d'autres non. Et s'ils résident au Québec, ils disposent de leur propre mécanisme de signalement. Et si vous êtes au niveau du club local, où devez-vous faire votre signalement? Le faites-vous à votre province? Le faites-vous à nous? Il n'y a pas d'harmonie ni d'informations permettant aux gens de s'y retrouver. Et pour quelqu'un qui vient de subir une injustice, il devient difficile de s'y retrouver... Faire son chemin dans la procédure peut être encore plus un obstacle au signalement que l'injustice elle-même... Cela peut être plus dur émotionnellement... La procédure elle-même est une punition et je pense que beaucoup de gens passent à travers les mailles du filet parce qu'elle est trop confuse » (Habiba).
- « Un afflux de ressources créées et partagées a surgi de nulle part. Certaines de ces ressources sont reconnues au niveau national, mais d'autres ne le sont pas, ce qui crée un véritable désordre quand les membres d'un club au Québec suivent un système, tandis que les membres d'un club en Alberta suivent leur propre système. Cela se reproduit ensuite de sport en sport. Certains de nos athlètes sont des athlètes multisports et ils

voient les différences dans la façon dont les sports abordent les enjeux de maltraitance ou d'EDI. Il n'y a pas vraiment de message cohérent sur le sport sécuritaire » (Emma).

Silence organisationnel dans les signalements. Les participants ont exprimé leur frustration face à la passivité de plusieurs responsables d'organismes dans le traitement des problèmes de préjudice ou face à la structure difficile qui entoure le dépôt de plaintes formelles.

- « Oui, j'ai eu des situations désagréables en rapport à des signalements en tant qu'entraîneur. Sans entrer dans les détails, l'entraîneur était un homme, l'équipe était féminine, et quand j'ai signalé la faute à notre OPS, le président de notre OPS et cet entraîneur étaient les meilleurs amis du monde. Vous pouvez donc imaginer ce que cela a donné. C'était horrible... C'était horrible. On m'a demandé de démissionner parce que je l'avais dénoncé et que, pour moi, je suivais le protocole. Notre ONS a fini par s'en mêler et l'entraîneur a démissionné. Ce qui a été raconté, c'est que je l'ai poussé à démissionner. Il ne s'est jamais excusé. Il ne l'a jamais fait, il n'y a eu aucune conséquence pour lui, si ce n'est qu'il a quitté son poste d'entraîneur cet été-là. Mais l'année dernière, j'ai vu qu'il était revenu, et cela m'a vraiment déçu. Donc, quand je vous dis que nous cochons toutes les cases, si vous allez sur le site Web de notre OPS, vous verrez des mentions du sport sécuritaire. Vous faites ceci, cela, cela, cela. Mais en fin de compte, nous ne le faisons pas correctement » (Maria).
- « J'ai vu trop de personnes issues de minorités quitter leur emploi parce qu'elles n'avaient nulle part où aller pour signaler un problème de sport sécuritaire. Les organismes sportifs ne disposent tout simplement pas des personnes adéquates pour gérer la gravité de ce qui est au cœur du sport sécuritaire » (Betty).

- La première fois que cela s'est produit [la discrimination raciale dans un autre établissement], j'ai réagi en allant voir mon directeur du sport de l'époque et en lui disant : "Cette situation s'est produite et je ne suis pas d'accord avec cela". On m'a dit que l'affaire serait traitée de manière appropriée, mais je n'ai jamais reçu d'excuses. On ne s'en est jamais vraiment occupé, alors j'ai su que je devais me débrouiller seule, que je ne pouvais plus compter sur [l'université] à l'avenir » (Lana).
- « Nous avons eu 15 athlètes qui ont soumis des signalements différents, et nous avons tous déposé une plainte, nous avons tous eu des exemples différents d'un entraîneur qui avait un comportement inapproprié, qu'il s'agisse de commentaires sur le poids, de flirt avec les athlètes, ou simplement d'un comportement inapproprié en général, mais parce que nous n'avions pas d'enregistrement vocal ou de messages textuels, notre version des faits ne signifiait tout simplement rien. En fin de compte, il s'est agi d'un simple avertissement verbal et le club a dit qu'il ferait de son mieux, qu'il organiserait une réunion, et après cela, il ne s'est rien passé, et le même type de comportement s'est produit l'été suivant, mais nous savions que si nous le signalions à nouveau, il ne se passerait rien » (Kim).

Mesures de façade. Les réponses des participants illustrent les cas où les efforts superficiels d'inclusion ne parviennent pas à lever les obstacles systémiques et à offrir des occasions réelles aux personnes privées d'équité.

- « Je ne suis pas sûr que nous en ayons fait assez. Je pense que nous n'avons fait qu'effleurer la surface quand nous parlons d'équité entre les genres, et je pense que le sport sécuritaire en est actuellement à un stade très général et n'aborde pas ces questions de manière exhaustive. Aujourd'hui, l'inclusion et toutes ces choses, il y a des webinaires et d'autres choses qui apparaissent tout le temps. Je sais que l'objectif est de couvrir tous les

aspects, mais je ne suis pas sûre qu'il soit encore assez complet pour couvrir tout ce que chaque ethnie et chaque identité de genre peut considérer comme sécuritaire » (Habiba).

- « Le gouvernement fédéral a déclaré qu'il espérait que d'ici 2035, la parité hommes-femmes serait respectée à tous les niveaux du sport. C'est une bonne chose qu'ils aient fait cette déclaration et cela semble positif quand on en prend connaissance, mais ils n'ont pas créé de politique réelle pour la mettre en œuvre. C'est donc une chose de le dire, mais si vous espérez que tout le monde va claquer des doigts et être d'accord avec vous, cela n'arrivera pas » (Laniece).
- « On parle beaucoup de politiques. “Tout sera inscrit correctement dans la politique”. Et nous avons tous ces codes de conduite et ces politiques d'inclusion, mais on dirait qu'ils sont écrits pour que quelqu'un dise que nous les avons, au lieu d'être écrits pour amorcer des changements » (Janice).
- « Je pense que sur papier, le sport sécuritaire s'engage à l'inclusion et à la prise en charge de l'EDI, mais je ne vois pas toujours cela dans la pratique. Par exemple, je ne vois pas de langage inclusif dans les politiques ou l'éducation. Je pense que c'est de plus en plus difficile au fur et à mesure que le sport progresse. Par exemple, en ce qui concerne les athlètes transgenres, je pense qu'il a été difficile pour beaucoup d'organismes sportifs d'y faire face et de s'y adapter. Je pense donc qu'il s'agit d'un aspect où le sport sécuritaire manque en quelque sorte de cette composante de l'EDI parce que le langage utilisé par les entraîneurs pour parler aux athlètes qui ne s'identifient pas comme des hommes ou des femmes et qui sont capables d'utiliser ce type de langage inclusif est là, mais pas réellement. » (Abbie).

Manque de sensibilisation aux besoins et aux difficultés. Les entretiens ont mis en évidence des lacunes dans la compréhension et la prise en compte des besoins et des expériences uniques des personnes privées d'équité dans le contexte du sport sécuritaire.

- « La spiritualité est très importante pour nous dans tous les aspects de la vie, y compris le sport. Je peux faciliter ces expériences pour mes athlètes, mais je n'attends pas d'un homme blanc qu'il le fasse. Je ne m'attends pas à ce que les non-autochtones comprennent comment ou pourquoi faire des cérémonies de purification ou la révérence que nous avons pour la nature et le créateur... Le sport sécuritaire ne facilite pas ces conversations et je ne m'attends donc pas à ce que le sport sécuritaire facilite vraiment des expériences inclusives pour [les personnes autochtones] » (Albert).
- « Le sport sécuritaire n'a pas vraiment abordé ces distinctions dans les croyances et les pratiques qui rendent la sécurité si différente pour beaucoup d'entre nous. C'est vraiment comme s'ils avaient jeté tout le monde dans le même pot et dit que c'est ce que signifie être en sécurité pour tout le monde » (Janice).
- « Je ne pense pas que les personnes responsables du sport sécuritaire sachent ce que signifie être un homme noir. Cela s'accompagne de différents stéréotypes et de chances manquées parce que les Blancs ne voient pas votre valeur » (Ted).
- « Ainsi, quand l'on examine les processus de conception des tenues vestimentaires et des équipements, il faut parfois les réévaluer, car bien souvent, les personnes issues de la diversité n'ont même pas été prises en compte au moment de la création initiale... Pendant la recherche initiale de ces éléments. Et le simple fait de comprendre que les types de peau varient au sein de notre espace est une chose à laquelle il faut être attentif. Et même comprendre pourquoi, si je devais aller à la base, si je devais comprendre pourquoi il n'y

a pas une plus grande population de certaines communautés dans le sport, avoir cette connaissance, avoir cette base historique pourrait éventuellement indiquer ce que nous, en tant qu'entraîneurs, devons faire différemment quand nous essayons de développer le sport » (Lana).

- « Et bien, ce n'est pas le cas de tous; certaines personnes le comprennent. » Mais quand vous travaillez dans un sport comme le mien, c'est un club réservé aux hommes plus âgés et tous les membres du personnel de haut niveau sont des hommes d'âge moyen qui travaillent là depuis que je suis née, littéralement. Ils ont, je veux dire, encore une fois, cela est en partie parce que je suis plus jeune, mais ils ont quand même une mentalité plus fermée d'esprit parce qu'en tant qu'hommes blancs d'âge moyen, ils n'ont pas fait l'expérience de problèmes lié à la sécurité dans le sport s. Notre sport, donc ils ne pensent pas, ne peuvent même pas comprendre ni concevoir qu'il pourrait s'agir d'un problème qu'ils doivent traiter et il y a des gens qui font partie de notre équipe et qui disent des choses du genre : “Pourquoi parlons-nous de cette question ou y consacrons-nous autant de temps? Nous devons nous concentrer sur la haute performance. Ces conversations détournent l'attention de l'objectif de haute performance, ou bien font perdre du temps et d'autres ressources financières à la haute performance” et je dois dire, le fait que les gens continuent à dire des choses du genre, ça indique qu'ils ne comprennent pas » (Mackenzie).
- « La raison pour laquelle vous ne pouvez pas faire cette blague raciste est que vous n'avez jamais vécu dans le racisme, n'est-ce pas? Donc, c'est comme s'ils ne le voyaient pas. Par ailleurs, j'aime me rappeler que les personnes ignorantes ne sont pas de mauvaises personnes. Elles ne savent tout simplement pas. Mais sachez que vous devez faire mieux,

pas vrai? Je pense donc qu'il y a des éléments qui sont ignorés de nos jours, grâce à toute l'éducation qui existe. Les gens peuvent choisir de rester ignorants plutôt que d'essayer de changer et de remettre en question leurs croyances » (Jordan).

Pratiques d'embauche inéquitables. Les expériences des participants ont révélé des préjugés systémiques et des pratiques discriminatoires dans les processus de recrutement et d'embauche au sein des organismes.

- « Je me réfère à ces hommes d'âge moyen dans mon sport... Si ce sont ces personnes qui sont assises autour de la table pour rédiger une politique, celle-ci ne servira pas les intérêts de tous ceux qui ne vivent pas dans cet espace privilégié. Et oui, nous avons un exemple de cela chez nous... Nous avons une politique en ce moment sur le sport sécuritaire et l'égalité des genres. Cette politique touche un peu aux deux et c'est comme si le club des hommes plus âgés faisait pression pour s'en débarrasser. Ils se disent "Nous n'avons pas besoin de ça" » (Mackenzie).
- « Je pense que l'un des plus gros problèmes est de ne pas créer de diversité parmi ceux qui créent l'environnement... Comment pouvons-nous avoir plus d'administrateurs et d'entraîneurs qui ressemblent aux personnes que nous voulons voir participer, qui comprendront, vous savez, ce qu'il faut faire pour être là? Ils sont plus sensibilisés au sport sécuritaire que la moyenne des personnes blanches, et je pense que cela vient des administrateurs. On en revient à la même chose, c'est-à-dire à la diversité au sein des organismes » (Olivia).
- « Embauche. Embauche. Embauche. Vous voyez? Pour moi, honnêtement, je pense qu'en fin de compte, il s'agira de placer des personnes et des communautés marginalisées et racisées dans des lieux de pouvoir. Vous voyez? Comme le fait d'avoir plus de

personnes assises à la table qui ont une voix et le pouvoir de prendre des décisions. Ou plutôt des rôles décisionnels; le pouvoir n'est pas le bon mot, mais nous avons besoin de plus de personnes racisées dans des rôles décisionnels à travers le pays. Par exemple, il n'y a aucun directeur du sport noir. Zéro. Vraiment » (Saffiya).

Résistance au changement. Les données ont mis en évidence une certaine réticence de la part de divers dirigeants et participants à changer les comportements pour rendre le sport plus inclusif.

- « Comment quelqu'un peut-il se sentir en sécurité dans notre environnement sportif alors que les dirigeants, pas moi ou le personnel de fonctionnement, mais les hommes occupant des postes de direction, minimisent nos expériences en tant que femmes ou d'autres personnes subissant des préjudices fondés sur l'identité? Comment peut-on se sentir en sécurité dans notre sport quand il y a des hommes à ces postes? Ils ne voient pas la valeur de ce qui est fait ici, sinon ils utiliseraient leur position pour faire progresser les choses » (Mackenzie).
- « Je suis parfois frustrée par les personnes qui, dans l'administration, ne veulent pas sortir des sentiers battus. Qui pensent : “Nous avons fait comme ça pendant les 100 dernières années, nous n'avons donc pas besoin de changer”. » (Eunice).
- « Des individus bien plus enracinés qui ont grandi dans cet environnement et qui font maintenant partie de nos défis... Ils ne sont généralement pas très progressistes dans leur façon de penser. Il y a donc une tension entre leurs normes de sécurité et les nouvelles normes de ce que devrait être une expérience sportive sécuritaire et de qualité » (Habiba).

Manque d'appréciation de l'importance de la diversité parmi les dirigeants. Les participants ont souligné l'importance d'une représentation diversifiée dans les rôles de direction pour cultiver des environnements sportifs inclusifs et équitables.

- « Quand j'ai commencé à entraîner, il est arrivé que nous nous présentions à des matchs et il y a une équipe en particulier qui était très mauvaise, et il s'agissait d'une équipe très blanche. Ils ont commencé par m'appeler Whoopi Goldberg. C'était donc leur chant. C'était leur chant, jusqu'au point où à chaque fois qu'il se passait quelque chose, ils se sont mis à crier "Whoopi!". Juste pour essayer d'entrer dans ma tête. Et je me souviens de la situation à ce moment. Je me suis dit, tu sais, il y a une ou deux façons de gérer cela... Je peux être en colère et frustrée ou je peux l'accepter » (Saffiya).
- « J'ai vu des athlètes masculins traiter du personnel féminin de manière horrible. Il s'agissait d'un jeu entre certains de nos athlètes masculins pour savoir qui exposerait le plus longtemps ses parties génitales à une massothérapeute dans le cadre de leurs séances. À la fois en fréquence et en durée » (Amy).
- « Je dirais que quand j'entraîne des équipes masculines, c'est là que se produisent le plus de situations désagréables, parce qu'en tant qu'entraîneure, il est déjà difficile de gagner leur respect et de les amener à vous écouter. C'est donc un processus difficile. Surtout quand l'entraîneur en chef est un homme. Je trouve que c'est le plus difficile parce que ces entraîneurs masculins ne se rendent parfois même pas compte, mais ils imposent un comportement qui n'est pas acceptable, en particulier un langage inapproprié » (Lana).
- « Il est très important pour les autres de voir des personnes comme moi occuper une position de leader. Être la voix dominante et vraiment façonner le sport pour notre peuple, faire les choses, c'est le renouveau dont nous avons tous besoin dans le sport » (Betty).

Normalisation des comportements préjudiciables. Les récits des participants mettent en lumière l'acceptation et la normalisation de comportements préjudiciables dans le sport, contribuant ainsi à créer des environnements non sécuritaires.

- « Il est apparu que [l'entraîneur] avait qualifié l'autre équipe de, pardonnez-moi, mais “d'handicapés et de boiteux”... C'était tellement désobligeant... [Une autre fois], j'étais la seule autre personne présente et [les entraîneurs] parlaient de leur championne du monde et du fait que son état mental n'était pas très bon, qu'elle n'arrêtait pas de s'effondrer, qu'elle pleurait trop, qu'elle représentait un cas trop compliqué, et qu'ils devraient peut-être l'exclure de l'équipe, pour en arriver à une solution : “Non, elle a juste besoin d'une relation sexuelle. Qui pouvons-nous lui présenter? Qui, dans l'équipe, prendrait un coup pour l'équipe?” » (Amy)
- « J'ai l'impression que si je suis entraîneure, et je les appelle les pères entraîneurs, mais quand les pères entraîneurs ou les entraîneurs masculins qui assument ce rôle d'entraîneur, et peut-être que leur fille fait partie de l'équipe... Je les vois crier à l'endroit des athlètes, leur exprimer de la violence verbale et leur faire des commentaires désobligeants et dévalorisants. Je me dis, vous êtes un adulte et vous criez à l'endroit d'une jeune fille, qu'il s'agisse de votre enfant ou non. Je ne pense pas que cela crée un environnement sécuritaire, je vois comment cela énerve les filles de l'équipe et je vois ensuite comment l'émotion du match augmente à cause du comportement de l'entraîneur sur le banc, et je pense que cela peut engendrer un environnement sportif risqué » (Abbie).

- « Il y a beaucoup de cris et parfois des commentaires vraiment insensibles, comme les personnes qui demandent aux filles si elles ont leurs règles quand elles ne jouent pas bien. Et personne ne dit jamais rien, mais cela se produit constamment » (Janvi).
- « Mon entraîneur m'a dit de courir comme un Noir... Cet homme est blanc; il ne devrait pas dire des choses comme ça » (Robert).

L'EDI n'est pas prioritaire. Les observations des participants soulignent la marginalisation des initiatives d'EDI dans le paysage plus large des pratiques sécuritaires dans le sport.

- « Selon moi, l'équité, la diversité et l'inclusion devraient être une priorité. Sont-elles une priorité? Non » (Laniece).
- « Je trouve que les gens commencent à reconnaître l'importance de l'EDI dans le sport. S'agit-il d'une priorité absolue? Non, je dirais que non. Donc, malheureusement, je pense qu'il y a des gens qui essaient de faire ce qu'il faut, mais en même temps, je pense qu'il y a des associations qui se contentent de cocher les cases et de passer à d'autres responsabilités liées à la performance » (Maria).
- « Je pense que le sport est encore basé sur une structure patriarcale très blanche... Il n'y a rien sur l'inclusion dans notre code d'orientation. Je ne pense même pas que la formation sur le sport sécuritaire que nous donne l'ACE contienne quoi que ce soit sur l'EDI. Il y a la section “identifier les populations marginalisées”, mais en aucun cas ils ne parlent de ce qu'il faut faire et de comment créer des espaces plus inclusifs » (Abbie).
- « Les gens ne pensent pas vraiment à l'EDI à moins qu'ils ne soient personnellement concernés par l'EDI. À moins de vivre avec le racisme ou le sexisme, on ne pense pas à ces questions et on ne réfléchit pas activement à la manière de les aborder. Quand on y

pense, on comprend pourquoi l'EDI dans le sport est si faible; la plupart des sports sont dirigés par des personnes qui ne sont pas touchées par l'EDI » (Betty).

Le sport sécuritaire n'est pas pris au sérieux. Les participants se sont inquiétés du fait que les mesures de sécurité dans le sport n'ont pas été prises au sérieux, exposant ainsi les individus, en particulier ceux qui s'identifient comme privés d'équité, à des risques accrus d'atteinte à leur intégrité.

- L'éducation est donc de plus en plus présente. Le problème, c'est que tout le monde n'est pas aussi enthousiaste que moi. Je me suis dit, “Il y a un webinaire, il faut que j'y aille!” Et pour être honnête, j'ai l'impression que certains entraîneurs masculins se contentent de dire “ehh” [signe de balayage de la main] et qu'ils ne prennent pas ça au sérieux » (Emma).
- « Je pense donc que le module du sport sécuritaire développé par l'ACE part d'une bonne intention. Cela crée une sorte de langage commun et de compréhension, mais cela a aussi fait du sport sécuritaire une blague, en particulier au sein des équipes sportives nationales. “Oh, tu ne peux pas dire ça, tu vas faire face au sport sécuritaire” » (Jordan).
- « Je pense que les gens en ont assez du sport sécuritaire. On nous l'a imposée et elle n'a rien changé. Et pour être honnête, je pense que le pied se retire lentement de l'accélérateur, du moins en ce qui concerne les changements nouveaux et significatifs. De temps en temps, on voit un nouveau module, peut-être une nouvelle politique de club, mais on voit toujours les mêmes types de comportements problématiques dans le sport. Le Canada ne s'est pas tellement transformé dans ce domaine, les choses semblent toujours changer, avec évidemment plus de règles, mais cela n'a pas signifié grand-chose » (Amy).

Absence de mesures de responsabilisation. Les participants ont mis en évidence des lacunes dans les mécanismes de responsabilité au sein des organismes sportifs, révélant des difficultés à tenir les individus et les institutions pour responsables des manquements à la sécurité.

- « On peut nous demander de suivre une formation sur le sport sécuritaire ou de consentir à l'application du CCUMS, mais cela ne veut pas dire que nous devons travailler dans les limites de ces mesures chaque jour, ce qui rend ce processus inefficace. Il n'y a pas de responsabilité. Personne n'évalue le respect des règles, c'est pourquoi des sports comme le hockey s'en sortent avec autant d'imbécillités pendant des années » (Jordan).
- « Cela se résume à la responsabilité. Mais c'est impossible. Comment responsabiliser toute une culture? Quand un entraîneur mène son équipe au titre de champion, mais qu'il est tout simplement une personne horrible, personne ne s'en préoccupe parce qu'il a gagné. Ils justifieront cela en disant que c'est nécessaire pour gagner. Il faut donc changer toute une culture autour de la façon dont les gens pensent au sport et à la façon dont ils pensent atteindre certains objectifs dans le sport. Ce n'est pas facile, c'est pourquoi nous n'avons peut-être pas vu de véritable changement » (Betty).

Manque de diversité. Les participants ont décrit les pressions et les défis supplémentaires auxquels ils sont confrontés dans un environnement sportif très peu diversifié.

- « Si je suis la seule personne homosexuelle dans la pièce, j'ai besoin d'un hétéro pour me défendre, n'est-ce pas? Et pour m'aider, pas vrai? C'est un défi parce que la sexualité de ce garçon hétérosexuel va être remise en question. “Tu le défends. Tu dois être un homosexuel toi aussi, n'est-ce pas?” J'ai entendu tout cela auparavant. Il est donc très important que des personnes n'appartenant pas à une minorité se lèvent et aident les minorités, mais les gens ont parfois peur de se ranger du côté des opprimés. Peut-être par

crainte d'hériter par association des problèmes que nous rencontrons quotidiennement » (Jordan).

- « Je ne veux plus être la pionnière. Je suis fatiguée, c'est épuisant. Et c'est un poids considérable pour une seule personne. Il y a une analogie dont j'ai carrément fait l'expérience avec mon équipe. Je l'appelle l'analogie du sac à dos; nous parlons du fait que, vous savez, chaque fois que quelque chose arrive et que vous le mettez sur votre dos, vous ne pouvez pas jouer parce que vous êtes alourdie. Mais avec tous ces sacs à dos, on commence à se rendre compte qu'il faut que j'en enlève un, pour que ce soit un peu plus léger. Ils en ont enlevé un, et j'ai dit, "c'est comme ça que je me sens". Pourquoi faut-il que ce soit moi? Mais encore une fois, en tant qu'entraîneuse noire, il n'y a pas beaucoup de femmes qui entraînent dans ce sport, nous sommes une espèce en voie de disparition en général » (Saffiya).

Manque de représentation dans le sport. Les participants ont fait part de la lutte permanente pour la représentation et l'inclusion des personnes privées d'équité dans le sport, soulignant la nécessité d'efforts proactifs pour s'attaquer aux obstacles systémiques.

- « Comme je l'ai dit, l'idéal serait d'avoir une plus grande représentation autour de la table. Par exemple, dans notre conseil d'administration, tout le monde est blanc. Peut-être pourriez-vous faire venir quelqu'un, au moins pour un entretien ou une consultation. Inviter les anciens de l'équipe nationale autochtone à venir parler au conseil de ce que c'est que de participer au sport en n'étant pas blanc et privilégié... Donc, je pense que la représentation à la table est importante, et ensuite je pense, oui, qu'il faut qu'il y ait des alliés et des défenseurs qui se lèvent et qui prêtent leur appui parce que, encore une fois, comme le sport manque encore vraiment de diversité aux tables de décision, il faut que les

gens qui sont assis à la table le reconnaissent et le défendent autant qu'ils le peuvent » (Mackenzie).

- « La représentation dans le sport lui-même, quand vous visitez un espace sportif, quel qu'il soit, et que vous ne voyez personne qui vous ressemble, ou si la composition des personnes est très homogène et que vous avez l'impression de sortir du lot, je pense qu'il est très difficile de se sentir en sécurité dans cet environnement. Je pense donc que l'environnement lui-même est un obstacle à la participation » (Habiba).
- Je n'aime pas en faire une question de couleur, mais je pense que c'est l'idée que quand on place une femme blanche dans une position de pouvoir et qu'on pense qu'elle représente tout le monde... “Regardez, nous avons embauché une femme blanche”. Elle est peut-être lesbienne. Elle pourrait ne pas l'être. Quel que soit son rôle, vous avez l'impression d'avoir coché la case, n'est-ce pas? J'ai l'impression qu'il y a des cases à cocher, des listes à cocher. Cela arrive. Nous avons engagé trois des quatre ou deux des trois. Donc, oui, cela augmente la représentation, mais ce n'est pas authentique. Parfois, c'est fait, mais la personne n'est pas qualifiée, et le conseil d'administration a donc des raisons de la licencier, en qualifiant cette personne de non qualifiée » (Amy).
- « La représentation est un obstacle. Ainsi, le fait d'avoir un entraîneur gai dans une équipe n'est pas une représentation pour les gens. C'est l'exception. Je ne pense donc pas que cela ait le même pouvoir que d'avoir une représentation, de l'équité, d'avoir plus. Je pense que c'est cela la représentation. Le fait d'avoir une seule personne pourrait aider les gens ici et là, mais je ne pense pas que ce soit le cas. La représentation serait une bonne chose, ou plusieurs bonnes choses » (Jordan).

Appuis au sport sécuritaire

Les participants ont identifié moins d'appuis que d'obstacles, ce qui met en lumière les défis persistants auxquels sont confrontées les parties prenantes du sport privées d'équité. Cet écart met en évidence la lutte permanente pour l'inclusion et l'équité au sein de la communauté sportive, soulignant la nécessité d'efforts concertés pour relever ces défis de manière globale.

Amélioration de la représentation. Le thème de l'amélioration de la représentation a souligné l'importance d'accroître la présence et la visibilité des groupes privés d'équité au sein de la communauté sportive.

- « Il est vrai que les gens font en sorte que les installations soient plus inclusives. Je dirai que, par exemple, quand vous vous rendez dans les installations, vous verrez des vestiaires ou des salles de bains neutres pour tous les genres. Dans certains endroits, on peut voir le drapeau de la fierté ou des autocollants indiquant qu'il s'agit d'un environnement sécuritaire, pour que les gens le sachent. Il s'agit d'un bon rappel au public de l'importance de respecter les autres, même s'ils sont différents » (Laniece).
- « Nous avons maintenant des groupes sur le campus qui s'adressent spécifiquement à ceux qui s'identifient comme PANDC. C'est une occasion de rassembler des gens qui ont des problèmes communs pour discuter de ce dont nous avons besoin pour nous sentir en sécurité et inclus dans le sport universitaire et les loisirs. Cela a permis à nos athlètes de se rendre compte qu'ils peuvent bénéficier d'un soutien, par exemple s'ils sont homosexuels ou s'ils souffrent d'un handicap mental, nous les aidons à trouver l'aide appropriée. Mais cela a aussi permis d'éduquer la communauté universitaire sur les sujets que nous avons abordés, comme l'inclusion dans le sport » (Janvi).

Impliquer la communauté. Les participants ont discuté de la valeur du fait d'impliquer la communauté dans le soutien des initiatives visant à promouvoir l'EDI dans le sport, en soulignant l'importance de favoriser la collaboration et l'action collective pour amener des changements significatifs.

- Quand nos joueuses atteignent l'âge des catégories U17 ou U19, nous les encourageons à aider les entraîneures parce que nous pensons que les petites filles les admirent et qu'elles sont des joueuses et non des “adultes”, ce qui a une grande influence sur les jeunes filles qui font du sport ou qui hésitent à continuer à en faire » (Maria).
- « Il n'est pas rare qu'un événement sportif rassemble toute une communauté autochtone. Contrairement au sport nord-américain, nous ne valorisons pas la compétition de la même manière. Pour nous, la compétition consiste davantage à relever des défis et à apprécier les autres qui ont perfectionné leur art. Je pense que cela peut devenir un bon exemple pour faire avancer l'EDI dans le sport, mais il faut une communauté entière, vous savez? On ne peut pas avoir le père d'un hockeyeur qui crie après les arbitres, alors que tous les autres encouragent les deux équipes. Tout le monde doit être sur la même longueur d'onde, tout le monde doit être impliqué pour que le sport soit sécuritaire et accueillant » (Albert).
- « Je dirais que le sport universitaire est vraiment unique, parce que la communauté universitaire est généralement très favorable à l'EDI en raison de son effet sur l'apprentissage des étudiants et les expériences sur le campus. Je constate donc que de nombreux athlètes et même des étudiants sont déjà très conscients de la valeur de la création d'un environnement inclusif, car l'université insiste déjà beaucoup sur ce point. Nous n'avons pas à supplier si nous voulons mettre le drapeau de la fierté ou des signes

de positivité, nous avons eu des conférenciers invités qui sont venus parler du racisme et des préjugés sociaux, et les athlètes semblent l'apprécier » (Janice).

Ouverture d'esprit. Les participants ont exprimé le besoin d'une plus grande ouverture d'esprit de la part des entraîneurs et des administrateurs du sport. Ils ont souligné que la prise en compte de l'intersectionnalité et la compréhension des diverses vies des individus peuvent améliorer la participation au sport et sa continuation.

- « Mais je pense que la chose la plus importante est que les gens doivent être prêts à changer. Par conséquent, tant que l'ancienne garde restera en place, elle bloquera certains changements. Ce sera difficile, mais un jour ou l'autre, les gens devront prendre leur retraite, ou bien ils passeront à autre chose et il y aura des possibilités de changement. Et je pense que c'est ce qui sera révélateur au fur et à mesure que ces nouveaux dirigeants et cette nouvelle génération d'administrateurs du sport entreront en jeu. Cherchons-nous à changer ou à maintenir le statu quo? L'avenir nous le dira » (Laniece).
- « Les gens voient les choses de façon noire et blanche, et je pense que c'est ce qui empêche le sport d'être réellement inclusif. Par exemple, ils pensent que la seule façon d'inclure les femmes transgenres est d'avoir des salles de bain neutres. D'accord, mais il y a d'autres choses que nous pouvons faire. Nous pouvons au moins commencer par avoir une conversation et essayer de nous comprendre. Il n'est pas nécessaire d'être à 100 % dans un sens ou dans l'autre; nous pouvons nous retrouver au milieu et négocier, tant que nous sommes ouverts et respectueux » (Mackenzie).
- « Il y a tellement de résistance de la part de cette génération de la vieille école qui pense qu'il n'y a qu'une seule façon de jouer et de gérer le sport. Le vieux club réservé aux hommes avec la mentalité “pas de douleur, pas de succès” du sport. C'est tellement

archaïque; nous devons penser de manière un peu plus progressive. Les temps changent et le sport, ou les dirigeants et les participants du sport, doivent rattraper leur retard » (Amy).

- Il y a un membre du conseil d'administration en particulier dont je me souviens et qui avait l'habitude de dire des choses comme “Qu'est-ce que l'EDI? Pourquoi parlons-nous de cela? Expliquez-moi, pourquoi parlons-nous de sport sécuritaire?” Et ce membre n'est pas parfait à ce jour, mais il a parcouru un long chemin. Il fait preuve d'un plus grand engagement pour s'améliorer dans cet espace, sachant que ses expériences en tant qu'homme blanc ne sont pas représentatives de celles de tous les autres » (Mackenzie).
- « La création d'un dialogue ouvert dans un espace ouvert est essentielle. Savoir que l'on peut approcher un coéquipier ou un collègue et s'exprimer de manière authentique sans jugement, c'est tellement important pour créer un espace sécuritaire. C'est ainsi que l'on construit la confiance, en sachant qu'il y a des gens dans l'organisme qui vous soutiennent » (Emma).
- « Je suis allé voir mon superviseur, qui est mon directeur, à un moment donné, parce que j'étais maltraité par l'un des entraîneurs, et il m'a dit de rester à la maison et qu'il me paierait pour la journée entière. Donc, on peut dire qu'ils sont capables d'écouter et de parler avec les personnes concernées après cela. Je pense donc que mon opinion est entendue par les personnes plus haut placées que moi, c'est certain » (Kim).
- « Je ne pense pas qu'il y ait vraiment de science en la matière. Il suffit d'être une bonne personne. Écouter, valider, respecter, c'est la courtoisie élémentaire dans un espace de travail professionnel. Je ne vous demande pas d'aller manifester pour moi ou de changer votre système de croyances, mais simplement d'être ouvert et de comprendre qu'il y a des

gens qui ont des expériences différentes, des luttes différentes, des intérêts différents, des goûts différents » (Riham).

Affronter directement les problèmes. Les participants ont décrit leurs expériences de traitement direct des problèmes dans leur environnement sportif et la manière dont ces actions ont contribué à promouvoir le sport sécuritaire pour tous les participants

- « C'était une blague sur la manipulation psychologique, et disons que j'ai déjà fait l'expérience de la manipulation psychologique. Cela a donc déclenché des sentiments dérangeants en moi, et ce fut extrêmement désagréable. J'ai dû me lever et dire, “ça, c'est méchant”. Mais si quelqu'un d'autre s'était levé et avait dit que la blague sur la manipulation psychologique n'était pas appropriée et que l'on n'aurait pas dû en rire, mon sentiment de sécurité dans cette pièce aurait énormément augmenté si quelqu'un d'autre l'avait dénoncée » (Mackenzie).
- « L'une des choses qu'il s'efforçait de mentionner touchait à l'importance que les gens s'ouvrent et s'expriment quant à leur situation. Et donc, oui, notre directeur du sport est un grand défenseur de cette idée. Il veut que les gens viennent lui parler de leurs problèmes, il veut changer les choses qui ne vont pas et il veut que l'atmosphère soit la plus positive possible pour toutes les équipes » (Katrina).
- « Donc, cet athlète, ce sport... Cette personne a été traitée de singe et c'était dans le stade adverse, ce n'était donc pas un match à domicile. C'était un match à l'étranger et [un partisan] avait une pelure de banane en main et l'a brandie en direction de [l'athlète]. Je félicite l'entraîneur de l'athlète pour la façon dont il a géré la situation. Pour faire court, il a fait expulser le partisan de la salle » (Laniece).

- « J'ai dû apprendre à faire face au racisme d'une manière qui ne renforce pas les stéréotypes que les gens ont de moi en tant qu'homme noir. Ainsi, si je réagis de manière excessive, je suis agressif ou violent, mais si je reste silencieux, la violence continue. C'est difficile parce que vous vous sentez coincé entre l'arbre et l'écorce. J'ai appris à demander aux gens pourquoi ils ont dit cela. Quand quelqu'un fait une blague sur le fait que je cours vite ou que je saute haut parce que je suis noir, je réponds en demandant : "Pourquoi as-tu dit cela?". En général, ils sont gênés et se rendent compte que leurs paroles sont blessantes, sans que j'aie à leur dire qu'elles le sont » (Robert).

Recommandations pour faire progresser le sport sécuritaire

Les recommandations suggérées par les participants pour faire progresser le sport sécuritaire s'alignent étroitement avec celles décrites dans la littérature existante (Gurgis et Kerr, 2021; Gurgis et coll., 2022b; Kerr et Kerr, 2020; Rhind et Owusu-Sekyere, 2018; Willson et coll., 2021). Pour les participants privées d'équité, cet alignement valide leurs expériences et leurs points de vue dans le cadre du discours plus large sur le sport sécuritaire. En outre, il renforce l'urgence des efforts de collaboration pour mettre en œuvre des solutions fondées sur des données probantes qui donnent la priorité à la sécurité, au bien-être et à la participation de tous les individus dans le sport, en particulier ceux qui ont été victimes d'injustices sociales dans le passé et qui continuent de l'être.

Rendre obligatoire une formation sur la sécurité dans l'ensemble du sport. Les participants ont plaidé pour la mise en œuvre d'une formation obligatoire sur le sport sécuritaire à tous les niveaux, soulignant la nécessité d'un programme de formation complet qui évalue la compréhension et la rétention par les participants des connaissances essentielles relatives à la protection d'autrui et à la promotion de l'EDI. Cette approche garantit que toutes les personnes

impliquées dans le sport disposent des outils et de la sensibilisation nécessaires pour maintenir un environnement sportif sécuritaire et inclusif.

- « C'est un premier pas important que de rendre obligatoire la formation des participants au niveau national, mais cette formation devrait être généralisée. La maltraitance est un problème systémique, nous savons donc qu'elle affecte les gens de haut en bas » (Abbie).
- « Il y a des problèmes dans tout le sport et beaucoup d'entre eux sont dus au fait que les gens ne savent pas ce qu'il faut faire. Il ne s'agit pas d'une excuse, mais d'un fait : les gens agissent dans le sport de la manière dont ils ont été élevés. L'éducation doit porter sur ce que vous pouvez et ne pouvez pas faire et elle doit être complète, vous savez, elle doit couvrir tout ce qui est couvert par le sport sécuritaire » (Amy).
- « Nous avons besoin d'un ensemble d'enseignements qui s'appuient les uns sur les autres. Vous disposez donc d'un module de prévention de la maltraitance, qui s'apparente à une formation sur le sport sécuritaire. Mais il y a aussi un cours sur la discrimination fondée sur le genre, un autre sur la race, un autre sur le handicap, un autre sur la création d'une culture sportive positive. Je sais qu'ils existent d'une manière ou d'une autre, mais la plupart d'entre eux sont en ligne et dispensés par des personnes différentes. Je parle d'un guichet unique pour l'éducation au sport sécuritaire, qui englobe tout et qui est obligatoire dans tout le système » (Janice).

Renforcer la responsabilité organisationnelle. Les participants ont expliqué l'importance de tenir les organisations pour responsables de leur incapacité à donner la priorité à l'inclusion et à mettre en œuvre efficacement des pratiques sécuritaires.

- « Oui, je pense que les administrateurs doivent rendre des comptes à quelqu'un, j'ai l'impression que ce n'est pas le cas. Mais si c'est le cas, alors peut-être que je ne veux pas

parler de système de contrôle et d'équilibre, mais quelque part, si un administrateur agit de façon préjudiciable, qui va faire quelque chose à ce sujet » (Maria).

- « Avant le début de la saison universitaire, notre directeur du sport nous dit qu'il doit s'assurer que nous avons suivi une formation sur le sport sécuritaire. En même temps, j'entends certains de mes collègues parler de ce qu'ils font et de la haine qu'ils éprouvent pour le sport sécuritaire. Alors, pensez-vous vraiment qu'il y a un changement dans leur équipe? C'est la responsabilité du [directeur du sport]. Mais ce n'est pas seulement lui, c'est probablement le cas dans tout le sport » (Lana).
- « Il y a beaucoup de haine à l'égard de Sport Canada, de l'ACE, de tous ces groupes qui ont déclaré être les principaux défenseurs du sport sécuritaire, mais qui n'ont rien fait d'efficace pour s'assurer que les gens se conforment à ces normes. Ils se doivent d'être meilleurs » (Mackenzie).

Fournir un mentorat. Les participants ont discuté de l'importance des programmes de mentorat pour les groupes privés d'équité, en soulignant leur potentiel comme appui à la mobilité ascendante et l'accès à des rôles de direction dans le sport.

- « Il faut plus de mentorat, pour que les gens aient de la visibilité et améliorent leurs compétences et tout ça » (Robert).
- « Je sais que l'une des raisons pour lesquelles les jeunes filles abandonnent tôt le sport est qu'elles n'ont pas de modèles féminins auxquels s'identifier. Je suis sûre que l'on peut dire la même chose d'autres groupes privés d'équité, donc je pense qu'il est important d'avoir des mentors solides qui peuvent guider la prochaine génération de leaders sportifs » (Saffiya).

- « Je dirais que ma carrière a changé radicalement, pour le meilleur, grâce au mentorat positif que j'ai reçu en tant qu'entraîneuse. Tous les doutes que j'avais en moi ont complètement disparu quand j'étais avec [la mentore]. Voir une autre femme noire, beaucoup plus âgée que moi et impliquée dans le sport depuis plusieurs années, en sachant combien elle avait probablement dû lutter... Cela m'a donné tellement de courage et d'espoir pour le sport et mon rôle dans le sport » (Lana).

Participer à la sensibilisation de la communauté. Les participants ont souligné l'importance pour les organisations de s'engager dans des initiatives de sensibilisation de la communauté afin d'encourager délibérément les groupes privés d'équité à participer au sport.

- « Si l'on veut aller au cœur des choses, il faut réunir les groupes culturels autour d'une table et leur demander de parler de leurs expériences vécues. Parce que les chiffres et les études vous diront ce que les chiffres et les études vous diront toujours. Mais si vous voulez aller au cœur du problème, vous devez vous placer dans ces conversations inconfortables et parler à des personnes de couleur pour avoir cette compréhension. Et nous devons cesser de nous adresser aux mêmes personnes. Chaque fois que des initiatives sont lancées, où se concentrent-elles toujours? Toronto, Vancouver. Le tout se produit dans les grandes villes. Les grandes villes ne sont pas les seules à connaître ces problèmes d'inégalité dans le sport. Ces grandes villes disposent de plus de ressources et ont plus de possibilités de faire quelque chose pour les groupes culturellement sous-représentés. Allez vers les autres groupes qui ne disposent pas de ces ressources et qui n'ont pas les mêmes capacités que les grandes villes. Vous comprendrez alors mieux ce que vivent les groupes en permanence » (Laniece).

- « Allons dans des clubs et parlons aux gens. Allons voir dans les clubs ce qu'on leur a réellement proposé. Parler aux gens dans leur environnement. En offrant davantage d'occasions au niveau local, cela encourage les groupes à participer. Avec votre équipe de marketing, allez aussi dans les communautés, dans les organismes communautaires, et invitez ces personnes à participer » (Janice).
- « Ils ne réalisent pas que la sensibilisation nécessite peut-être d'aller sur le terrain, d'amener des athlètes ambassadeurs pour parler aux dirigeants de la communauté, de s'assurer que les individus comprennent qu'il y a une place pour eux dans notre sport, et aussi, je pense, de comprendre la quantité de travail qu'il faut faire pour engager les individus marginalisés dans notre sport » (Amy).
- « Le changement doit se faire de la base vers le sommet, et non du sommet vers la base, parce que les personnes au sommet aiment contrôler l'histoire, vous convaincre que les choses sont meilleures qu'elles ne le sont en réalité. Le véritable changement commence à la base, dans la communauté, avec les personnes réellement touchées par l'exclusion et le racisme, qui n'ont pas les ressources ou les moyens de nos équipes nationales. Il faut donc commencer par la communauté, impliquer les médias pour qu'ils couvrent les histoires, lancer des appels à l'action et obliger ces grands noms à faire quelque chose qui profite à tous les sportifs, et pas seulement à ceux qui sont au sommet » (Eunice).

Recommandations

En s'appuyant sur les observations recueillies dans les données de l'enquête et les entretiens, ainsi que dans la littérature pertinente sur le sport sécuritaire ou sur des sujets connexes, cette section a pour objet l'exploration des recommandations visant à faire progresser le sport sécuritaire pour les participants privées d'équité.

Reconceptualiser le sport sécuritaire en tant que protection des participants au sport

L'absence de définition universelle (Kerr et coll., 2020) constitue une critique majeure du sport sécuritaire, ce qui incite les différents organismes sportifs à créer leurs propres versions du sport sécuritaire dans le cadre de leurs initiatives de prévention et d'intervention. Les résultats de cette étude indiquent que le discours dominant sur le sport sécuritaire, axé uniquement sur la prévention des préjudices, est incomplet. Si l'approche de la prévention des préjudices permet de comprendre *ce qu'il ne faut pas faire*, de nombreux participants ne comprennent pas l'optimisation d'expériences sportives qui sont sécuritaires, inclusives et accueillantes en cultivant des valeurs positives (*ce qu'il faut faire*; Gurgis et coll., 2023; Lang et Hartill, 2015), des sentiments partagés par les participants à la présente étude. Cette considération fait écho au concept de protection des participants, qui se caractérise par une approche fondée sur les droits et des efforts visant à protéger les participants contre la maltraitance, à prévenir les atteintes à la santé et au développement des participants, à garantir que tous les participants sont traités de façon sécuritaire et efficace et à s'engager à prendre des mesures pour que chaque participant obtienne les meilleurs résultats possibles dans le sport (Hedges, 2015; Lang, 2021; Lang et Hartill, 2015; Rhind et Owusu-Sekyere, 2018). Les actions suivantes sont recommandées pour le développement d'une approche de protection des participants au sport.

- Adopter un cadre de protection des participants et évaluer la capacité des organismes sportifs et des administrateurs à le mettre en pratique.
- Plaider en faveur de l'optimisation de l'environnement sportif (approche de protection des participants) à tous les niveaux et dans tous les organismes sportifs. Une telle orientation permettra de s'éloigner de l'approche de la prévention des préjudices et de la mentalité

« gagner à tout prix », qui est souvent priorisée par rapport à la santé, au bien-être et au développement de tous les participants.

Concevoir, mettre en œuvre et faire respecter des politiques et des initiatives globales en matière d'EDI

Bien que les athlètes, les entraîneurs et les administrateurs ayant participé à la présente étude aient indiqué que les efforts visant à renforcer l'équité, la diversité et l'inclusion sont essentiels pour faire progresser le sport sécuritaire, ils ont aussi reconnu que les politiques et les initiatives en matière d'EDI présentaient plusieurs lacunes. En fait, la conception et l'application de ces politiques au Canada, qui visent à protéger les participants du sport contre les préjudices ou à faire progresser l'EDI, se sont révélées infructueuses (Donnelly et coll., 2016; Rajwani et coll., 2021). Peers et ses collaborateurs (2023), qui ont analysé 143 politiques sportives canadiennes d'EDI menées par des autorités nationales, ont constaté que nombre d'entre elles se contentaient de faire des déclarations verbales en faveur de l'inclusion sans mettre en œuvre des changements substantiels ou des mesures de responsabilisation (par exemple, les ONS font des déclarations générales sur leur engagement en faveur de l'EDI, sans fournir de preuves de mesures concrètes pour remplir ces engagements; Peers et coll., 2023). Pour faire progresser les principes de l'EDI dans le sport, les actions suivantes sont recommandées.

- Mettre en œuvre une approche collaborative et transparente de l'élaboration et de l'application des politiques/initiatives en matière d'EDI qui implique les participants privées d'équité dans les processus de prise de décision au sein des organismes sportifs.
- Mettre en œuvre des politiques et des initiatives qui renforcent les pratiques d'embauche équitables (voir la section concernant les postes de direction ci-dessous), l'intégration

efficace de quotas pour les groupes privés d'équité et le soutien aux défenseurs de l'équité.

- Les politiques conçues pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion dans le sport devraient faire l'objet d'une évaluation empirique. Par exemple, des audits annuels examinant l'efficacité de ces politiques sont nécessaires pour s'assurer que des modifications régulières sont apportées sur la base d'évaluations des progrès réalisés par un organisme en vue d'atteindre les objectifs de l'EDI.
- Mettre en place un groupe de travail diversifié composé d'experts politiques, mais aussi de personnes ayant vécu des expériences de discrimination dans le sport. Le mandat consisterait à créer des politiques et des initiatives globales en matière d'EDI, sur le modèle du CCUMS. Cette politique devrait être adoptée par tous les organismes sportifs du Canada. En mettant en œuvre des politiques et des initiatives universelles d'EDI qui répondent aux besoins de tous les groupes privés d'équité, nous pouvons établir une approche systématique et inclusive dans l'ensemble du système sportif pour faire progresser l'EDI.

Prioriser l'EDI dans les postes de direction

Au Canada, les dirigeants du sport (p. ex. directeurs du sport, entraîneurs) sont majoritairement des hommes blancs et hétérosexuels (Heroux et Strashin, 2020; Joseph et coll., 2021). Le mépris de l'EDI dans la sélection des dirigeants du sport incarne la discrimination en matière d'accès et de traitement pour les participants privés d'équité, ce qui implique d'exclure les membres de certains groupes et de refuser aux individus de certains groupes une voix dans la prise de décision, un accès aux ressources, des récompenses ou des occasions de travail qui sont méritées (Evans et Pfister, 2021; Howe et Rockhill, 2020). Par conséquent, l'absence d'EDI dans

les postes de direction crée des expériences où le sport n'est pas sécuritaire pour tous les participants (Gurgis et coll., 2022b). Les participants à la présente étude ont souligné la nécessité de l'EDI en ce qui concerne les postes de direction; les organismes qui promeuvent la diversité, l'inclusion et l'équité dans les rôles de direction font souvent état d'environnements plus sécuritaires et de taux plus faibles de harcèlement, de discrimination et de violence (Adriaanse, 2017; Gurgis et Kerr, 2021). Pour faire progresser l'EDI dans les postes de direction, les actions suivantes sont recommandées.

- Augmenter les occasions d'emploi pour les groupes privés d'équité, tels que les femmes, les personnes autochtones et racisées et les membres de la communauté 2ELGBTQI+, dans le domaine du leadership (par exemple, entraînement, gestion, etc.). Le fait que la diversité soit représentée dans les postes de direction permet de remettre en question les normes organisationnelles et les cultures sportives traditionnelles, de sensibiliser aux environnements positifs et de promouvoir des politiques, des pratiques et des expériences équitables. En outre, le fait de donner la priorité à l'EDI au sein des postes de direction peut contribuer à mettre en œuvre les politiques d'inclusion mentionnées ci-dessus.
- Assurer la représentation de l'EDI au sein des comités et des organes directeurs des organismes sportifs. Par exemple, d'ici 2025, Sport Canada a exigé que pas plus de 60 % des membres du conseil d'administration ne soient du même genre. Cette démarche devrait être étendue à d'autres groupes privés d'équité.
- Accroître les possibilités d'accès aux occasions de développement professionnel (par exemple, formation, mentorat) pour les participants privées d'équité, ce qui peut

contribuer à faciliter leur accession à des postes de direction dans le domaine du sport.

Développer une éducation complète et obligatoire

L'émergence du sport sécuritaire a stimulé la création de diverses initiatives éducatives, telles que la *Formation sur le sport sécuritaire* et le programme *Lutte contre le racisme dans l'entraînement* de l'Association canadienne des entraîneurs (ACE) et le programme *Création d'un environnement sportif sain* du PNCE. Ces initiatives vont dans le sens des efforts déployés par des organismes internationaux tels que Safe Sport International et le US Center for SafeSport, ainsi que des recommandations formulées dans la littérature en faveur de l'éducation à la protection des participants (Gurgis et Kerr, 2021; MacPherson et coll., 2022). Cependant, malgré l'importance accordée à l'éducation pour promouvoir la prévention, l'intervention et le changement de comportement dans le sport, plusieurs limites persistent (Brackenridge et Rhind, 2014; Kerr et coll., 2014; Willson et coll., 2022). On constate une absence notable de discussions sur l'EDI dans les initiatives éducatives actuelles, ce qui a donné lieu à des critiques sur la promotion d'une approche « unique » du développement du sport sécuritaire (Gurgis et coll., 2022b; MacPherson et coll., 2022). Par exemple, les entraîneurs autochtones ont exprimé leurs préoccupations quant à l'insensibilité culturelle des modules du *Programme des entraîneurs autochtones* élaborés par l'ACE, qui reposent sur des hypothèses très générales sur la culture et les croyances autochtones (Gurgis et coll., 2022a). Bien que les participants à la présente étude reconnaissent l'augmentation de l'éducation au sport sécuritaire au cours des dernières années, ils soulignent toujours l'importance d'éduquer tous les participants et de fournir une éducation dans le sport qui tienne compte des différences culturelles. Pour remédier aux lacunes de l'éducation en lien avec le sport sécuritaire, les actions suivantes sont recommandées.

- Élaborer des programmes d'éducation complets et obligatoires en matière d'EDI. Ces programmes devraient s'appuyer sur la recherche et être conçus de manière à intégrer diverses perspectives, notamment celles des communautés privées d'équité, afin de garantir leur sensibilité culturelle et leur pertinence.
- Des mécanismes d'évaluation continue et de retour d'information doivent être mis en œuvre pour évaluer l'efficacité des programmes de formation (c'est-à-dire si les programmes de formation conduisent à des changements dans la pratique) et informer des ajustements nécessaires sur la base des commentaires et des résultats des participants.
- Pour garantir la connaissance et la compréhension des participants et s'assurer que tous les participants sont à jour en matière d'éducation liée au sport sécuritaire, il est suggéré de renouveler la formation tous les ans ou tous les deux ans. L'accent devrait être mis sur le renouvellement de la formation qui donne la priorité aux principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

Placer la voix des participants privés d'équité au centre du processus

L'accent mis par notre étude sur l'amplification des voix des participants privés d'équité s'aligne avec l'ensemble croissant de la littérature sur la recherche sur le sport sécuritaire, qui souligne l'importance de placer les perspectives marginalisées au centre des processus pour mener à des changements significatifs (Gurgis et coll., 2022b; Joseph et coll., 2021; Mountjoy et coll., 2022). Cela implique de rechercher activement et de collaborer avec les groupes privés d'équité dans le processus de recherche, les structures de gouvernance, l'élaboration de politiques et les initiatives d'éducation afin de s'assurer que leurs points de vue influencent le développement de ces initiatives quand elles sont appliquées au sport sécuritaire. Ces efforts de collaboration sont cruciaux dans le contexte de la protection des participants, car la participation

active des participants privés d'équité peut mieux garantir qu'elles deviennent des bénéficiaires de la protection (Hartill et Lang, 2015). Bien que de nombreux organismes sportifs prétendent inclure les voix des personnes privées d'équité dans les discussions sur le sport sécuritaire et les efforts de développement, cette simple inclusion est insuffisante. Le fait de véritablement placer les voix privées d'équité au centre du processus exige une approche transformatrice qui commence par une réflexion individuelle, organisationnelle et collective sur les origines et la perpétuation des inégalités. Les actions suivantes sont recommandées pour souligner l'importance de donner la parole aux participants privés d'équité dans le sport.

- Mettre en place un groupe d'experts, un comité ou des représentants en matière d'EDI, comprenant des membres élus (athlètes, entraîneurs, administrateurs) qui serviront de groupe de direction de la défense des intérêts de tous les participants privés d'équité en ce qui concerne les aspects du sport sécuritaire, tels que les politiques, les programmes éducatifs et les procédures de plainte.
- Mener activement une discussion collaborative avec les participants privés d'équité dans l'élaboration d'initiatives en matière de sport sécuritaire (par exemple, groupes de discussion, assemblées générales, etc.) Par exemple, le retour d'information des participants privés d'équité devrait être utilisé pour définir le contenu de l'enseignement ou les attentes en matière de politique.
- Réaliser des audits annuels en mettant l'accent sur l'exploration de la culture actuelle des organismes sportifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que sur les perspectives des participants privés d'équité.

Accroître l'utilisation et la diffusion des connaissances

Bien que l'attention et la vigilance accrues du public à l'égard des enjeux de sécurité dans le sport aient entraîné la prolifération d'initiatives en la matière, l'application des connaissances reste un sujet de préoccupation (Lang et Hartill, 2015, Owusu-Sekyere et coll., 2022). Les actions suivantes sont recommandées pour favoriser l'utilisation des connaissances, les diffuser à ceux qui peuvent en bénéficier sur le terrain et ainsi favoriser le changement et cultiver le sport sécuritaire.

- Accroître l'accès de toutes les participants aux forums pertinents concernant le sport sécuritaire (p. ex. la Conférence de l'IRSC, la Conférence sur le leadership sportif, les webinaires).
- Organiser des assemblées générales annuelles avec des chercheurs, des experts et des parties prenantes du monde du sport pour discuter ensemble des préoccupations concernant l'EDI dans le sport.
- Créer un répertoire en libre accès de ressources sur le sport sécuritaire. Sport Sans Abus donne accès à des ressources liées au sport sécuritaire (éducation, mécanisme de signalement, etc.), mais le programme s'adresse principalement aux participants au sport national, et un répertoire plus facilement accessible aux participants à tous les niveaux serait donc bénéfique.

Conclusion

Malgré l'émergence d'initiatives lié au sport sécuritaire au Canada, il existe une lacune visible dans l'inclusion des perspectives des participants privés d'équité dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces mesures de protection des participants. Par conséquent, ces participants demeurent vulnérables à divers types de maltraitance (Gurgis et coll., 2022b; Joseph et coll.,

2021). Une approche plus inclusive du sport sécuritaire est nécessaire si nous voulons vraiment faire progresser la sécurité dans le sport pour tous. Les résultats de ce projet apportent un éclairage essentiel sur les défis à multiples facettes auxquels sont confrontées les participants privés d'équité dans l'expérience du sport sécuritaire . Grâce à une approche mixte, de nombreux obstacles (par exemple, l'insensibilité culturelle, les structures patriarcales et les approches fragmentées des mesures de sécurité dans le sport) ainsi que des appuis offrant des voies prometteuses de progrès (par exemple, l'amélioration de la représentation, l'implication de la communauté, la formation obligatoire et le fait de placer les voix des personnes privées d'équité au centre des processus de prise de décision) ont été identifiés par les participants privés d'équité. Sur la base de ces résultats, nos recommandations préconisent une approche sur plusieurs fronts, caractérisée par la reconceptualisation du sport sécuritaire en tant que protection des participants au sport, la mise en œuvre de politiques globales d'EDI, la priorité donnée à l'EDI au sein des postes de direction, le renforcement de l'éducation et l'amélioration des efforts de diffusion des connaissances. En nous attaquant à ces obstacles et en tirant parti des appuis, nous pouvons œuvrer à la création d'un environnement sportif véritablement sécuritaire, inclusif et équitable pour tous les participants, indépendamment de leur identité ou de leurs antécédents. Collectivement, ce projet souligne l'importance d'une recherche, d'une collaboration et d'un plaidoyer continus pour faire progresser le sport sécuritaire et promouvoir la justice sociale dans le sport pour participants privés d'équité.

Bibliographie

- Adriaanse, J. A. (2017). Quotas to accelerate gender equity in sport leadership: Do they work? In L. J. Burton & S. Leberman (Eds.), *Women in sport leadership* (pp. 83-97). Routledge.
- Baxter, D. (2023, August 3). *Sports integrity commissioner says only 34% complaints admissible in 1st annual report*. Global News. <https://globalnews.ca/news/9874234/sport-integrity-commissioner-annual-report/>
- Brackenridge, C. H., & Rhind, D. (2014). Child protection in sport: Reflections on thirty years of science and activism. *Social Sciences*, 3, 326–340.
- Braun, V., Clarke, V., Terry, G., & Hayfield, N. (2019). Thematic analysis. In P. Liamputtong (Ed.), *Handbook of research methods in health and social sciences* (pp. 843–860). Springer.
- Burton, L. J., & Leberman, S. (2017). *Women in sport leadership: Research and practice for change*. Routledge.
- Creswell, J. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Creswell, J., & Plano-Clark, V. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). Sage.
- Denison, E., & Kitchen, A. (2015). *Out on the fields*. Australian Sports Commission, Nielsen Sport. <https://doi.org/10.26180/5e1e6059a7c0e>
- Dixon, S., & Kerr, G. (2023). *Athletes' experiences of addressing maltreatment through a reporting process: A critical narrative analysis as guided by trauma-informed practice*. [Master's thesis, University of Toronto]. TSpace.

- Donnelly, & Coakley, J. J. (2002). *The role of recreation in promoting social inclusion*. Laidlaw Foundation.
- Donnelly, P., Kerr, G., Heron, A., & DiCarlo, D. (2016). Protecting youth in sport: An examination of harassment policies. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 8(1), 33-50.
- Evans, A. B., & Pfister, G. U. (2021). Women in sports leadership: A systematic narrative review. *International Review for the Sociology of Sport*, 56(3), 317-342. <https://doi.org/10.1177/1012690220911842>
- Frisby, W., & Ponic, P. (2013). Sport and social inclusion. In L. Thibault & J. Harvey (Eds.), *Sport policy in Canada* (pp. 381–403). University of Ottawa Press.
- Government of Canada. (2024, March 12). *Guide on equity, diversity and inclusion terminology*. <https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/en/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-eng>
- Gurgis, J., Callary, B., & Denny, L. (2022a). First Nation stories of coaching barriers: A Mi'kmaq perspective. *Sports Coaching Review*. <https://doi.org/10.1080/21640629.2022.2073136>
- Gurgis, J. J., & Kerr, G. (2021). Sport administrators' perspectives of advancing Safe Sport. *Frontiers in Sports and Active Living*, 3, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fspor.2021.630071>
- Gurgis, J. J., Kerr, G., & Battaglia, A. (2023). Exploring stakeholders' interpretations of safe sport. *Journal of Sport and Social Issues*, 47(1), 75-97. <https://doi.org/10.1177/01937235221134610>

- Gurgis, J. J., Kerr, G., & Darnell, S. (2022b). 'Safe Sport is not for everyone': Equity-deserving athletes' perspectives of, experiences and recommendations for Safe Sport. *Frontiers in Psychology, 13*, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.832560>
- Hartill, M., & Lang, M. (2015). Conclusion. In M. Lang & M. Hartill (Eds.), *Safeguarding, Child Protection and Abuse in Sport: International perspectives in research, policy and practice* (pp. 192-202). Routledge.
- Hedges, A. (2015). Safeguarding in sport. *Sport in Society, 18*(5), 614-625. <https://doi.org/10.1080/17430437.2014.976010>
- Heerdt, D., & Rook, W. (2022). Remedy and redress for sport-related human rights abuses. *The International Sports Law Journal, 22*, 85-92. <https://doi.org/10.1007/s40318-022-00227-0>
- Heroux, D. (2019, April 30). *Canadian athletes want lip service around safe sport to stop*. CBC. <https://www.cbc.ca/sports/canadian-athletes-want-the-lip-service-around-safe-sport-to-stop-1.5117345>
- Howe, J. E., & Rockhill, C. A. (2020). "Feelings that others won't necessarily have": Experiences of Black athletic administrators navigating the collegiate athletic setting. *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics, 13*, 170-188.
- Joseph, J., Razack, S. & McKenzie, B. (2021). *Are we one? The Ontario University Athletics anti-racism report*. IDEAS Research Lab. University of Toronto.
- Kerr, R., & Kerr, G. (2020). Promoting athlete welfare: A proposal for an international surveillance system. *Sport Management Review, 23*(1), 95-103. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.05.005>
- Kerr, G., Kidd, B., & Donnelly, P. (2020). One step forward, two steps back: The struggle for child protection in Canadian sport. *Social Sciences, 9*(5), 68-83.

<https://doi.org/10.3390/socsci9050068>

- Kerr, G., Stirling, A., & MacPherson, E. (2014). A critical examination of child protection initiatives in sport contexts. *Social Sciences*, 3(4), 742–757.
- Kerr, G., Willson, E., & Stirling, A. (2019). *Maltreatment in Canada: A focus on para-athletes*. University of Toronto.
- Kidd, B., & Donnelly, P. (2000). Human rights in sport. *International Review for the Sociology of Sport*, 35(2), 131-148.
- Lang, M. (2021). *The Routledge handbook of athlete welfare*. Routledge.
- Lang, M., & Hartill, M. (2015). *Safeguarding, child protection and abuse in sport: International perspectives in research, policy and practice*. Routledge.
- MacPherson, E., Battaglia, A., Kerr, G., Wensel, S., McGee, S., Milne, A., Principe, F., Willson, E. (2022). Evaluation of publicly accessible child protection in sport education and reporting initiatives. *Social Sciences*, 11(7), 310. <https://doi.org/10.3390/socsci11070310>
- Menzel, T., Braumuller, B., & Hartmann-Tews, I. (2019). *The relevance of sexual orientation and gender identity in sport in Europe - Findings from the Outsport Survey*. German Sport University Cologne - Institute of Sociology and Gender Studies. <http://www.outsport.eu/outsport-final-conference-project-results-final-considerations-recommendations-follow-up-and-perspectives/>
- Mountjoy, M., Vertommen, T., Greinig, S., Burrows, K., & Tercier, S. (2022). “Nothing about us, without us”: Empowering the youth athlete voice in #SafeSport. *Clinical Journal of Sport Medicine*, 32(2), 79-81. <https://doi.org/10.1097/JSM.0000000000000980>

- Owusu-Sekyere, F., Rhind, D. J., & Hills, L. (2022) Safeguarding culture: Towards a new approach to preventing child maltreatment in sport. *Sport Management Review*, 25(2), 300-322. <https://doi.org/10.1080/14413523.2021.1930951>
- Peers, D., Joseph, J., Chen, C., McGuire-Adams, T., Fawaz, N. V., Tink, L., Eales, L., Bridel, W., Hamdon, E., Carey, A., & Hall, L. (2023). An intersectional Foucauldian analysis of Canadian national sport organisations' 'equity, diversity, and inclusion' (EDI) policies and the reinscribing of injustice. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 15(2), 193-209. <https://doi.org/10.1080/19406940.2023.2183975>
- Rajwani, Y., Giles, A.R., & Forde, S. (2021). Canadian national sport organizations' responses to the Truth and Reconciliation Commission: Calls to Action and settler silence. *Sociology of Sport Journal*, 39(2), 205–215. <https://doi.org/10.1123/ssj.2020-0144>
- Rhind, D., & Owusu-Sekyere, F. (2018). *International safeguards for children in sport: Developing and embedding a safeguarding culture*. Routledge.
- Rutland, E. A., Suttiratana, S. C., da Silva Vieira, S., Janarthanan, R., Amick, M., & Tuakli-Wosornu, Y. A. (2022). Para athletes' perceptions of abuse: A qualitative study across three lower resourced countries. *British journal of sports medicine*, 56(10), 561-567. <http://doi.org/10.1136/bjsports-2021-104545>
- Shahzadi, U. (2018). A commitment to the task at hand. *Leisure Studies*, 37(6), 763–765. <https://doi.org/10.1080/02614367.2018.1535616>
- Smith, B., Sparkes, A. C., Phoenix, C., & Kirkby, J. (2012). Qualitative research in physical therapy: A critical discussion on mixed-method research. *Physical Therapy Reviews*, 17(6), 374-381.

- Spaaij, R., Magee, J., & Jeanes, R. (2014). *Sport and social exclusion in global society*. Routledge.
- Sparkes, A. C., & Smith, B. (2014). *Qualitative research methods in sport, exercise and health: From process to product*. Routledge.
- Statistics Canada (2024). *Discrimination and racism in sports in Canada*.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240304/dq240304a-eng.htm>
- Strashin, J. & Ward, L. (2023, February 13). *Sport Minister St-Onge says there's 'no coherence' in Canada's Safe Sport system*. CBC Sports. <https://www.cbc.ca/sports/shattered-trust-canada-safe-sport-funding-st-onge-committee-1.6746889>
- Thomas, J. R., Martin, P. E., Etnier, J. L., & Silverman, S. J. (2022). *Research methods in physical activity* (8th ed.). Human Kinetics.
- U.S. Center for SafeSport. (2021, July 14). *2020 athlete culture and climate survey*.
https://uscenterforsafesport.org/wp-content/uploads/2021/07/CultureClimateSurvey_ExternalReport_071421_Final.pdf
- Venkatesh, V., Brown, S. A., & Bala, H. (2013). Bridging the qualitative-quantitative divide: Guidelines for conducting mixed methods research in information systems. *MIS Quarterly*, 37(1), 21-54.
- Vertommen, T., Schipper-van Veldhoven, N., Wouters, K., Kampen, J. K., Brackenridge, C. H., Rhind, D. J. A., Neels, K., & Van Den Eede, F. (2016). Interpersonal violence against children in sport in the Netherlands and Belgium. *Child Abuse and Neglect*, 51, 223-236.
<http://doi.org/10.1016/j.chiabu.2015.10.006>

- Waldron, J. J. (2021). Degrading and harming new teammates during hazing: ‘Athletes will be athletes.’ In M. Lang (Ed.), *Routledge handbook of athlete welfare* (pp. 119–127). Routledge.
- Westhead, R. (2023, November 29). *OSIC facing external review after case of suspended Ontario volleyball coach*. TSN. <https://www.tsn.ca/u-sports/westhead-osic-facing-external-review-after-case-of-suspended-ontario-volleyball-coach-1.2042257>
- Willson, E., Kerr, G., Battaglia, A., & Stirling, A. (2022). Listening to athletes’ voices: National team athletes’ perspectives on advancing Safe Sport in Canada. *Frontiers in Sports and Active Living*, 4, 840221. <https://doi.org/10.3389/fspor.2022.840221>
- Willson, E., Kerr, G., Stirling, A., & Buono, S. (2021). Prevalence of maltreatment among Canadian national team athletes. *Journal of Interpersonal Violence*, 1–23. <https://doi.org/10.1177/08862605211045096>

Annexes

Annexe A : Guide d'entretien

Background

1. So, you're involved in the sport of _____, how did you become involved in this sport?
2. Reflecting on your current role in sport, what aspects do you find most enjoyable?
Conversely, are there any aspects of your current role that you find less satisfying?

Safe Sport:

As discussed, the focus of this project is understanding the barriers and facilitators to experiencing safe sport. Before delving into those details, I want to begin by exploring your understanding of safe sport.

1. When you think of the term Safe Sport, what does this mean to you and what does it look like in terms of your experience in sport (e.g., physical safety, inclusivity, anti-oppression, etc.)?
 - a. Does Safe Sport encompass EDI?
2. In your opinion, is equity/diversity/inclusion a priority in the sport environment?
Please explain.
 - a. (Examples) Consider hiring practices, diversity and inclusion in positions of leadership, etc.).
3. In your opinion, is the sport environment safe for participants of all identities (e.g., women, persons with disabilities, BIPOC, 2SLGBTQI+ athletes)? Please explain.

Experiences of Safe Sport:

For the following questions, I am interested in hearing about your perspectives on situations you have experienced or witnessed as an equity-denied (marginalized) individual regarding times you felt/did not feel sport was safe, inclusive, and welcoming.

4. Describe situations in sport you have experienced or witnessed where you felt sport was a safe, welcoming, and inclusive space for all.
5. Describe situations in sport you have experienced or witnessed where you felt sport was not a safe, welcoming, and inclusive space for all.
 - a. Consider interactions between sport participants, times when your opinions/voices were/were not considered, etc.
6. In your opinion, how might your experiences of safe sport differ from individuals with privileged intersecting identities (e.g., white, heterosexual, able bodied, males)?
7. Are you aware of the Safe Sport efforts in Canada? If so, do you believe that Safe Sport efforts in Canada have sufficiently protected marginalized participants from harm. Please explain.
 - a. Consider Safe Sport Training/other education, UCCMS, OSIC, advocacy initiatives.

Barriers/Facilitators to Safe Sport:

8. In your view, what are some of the main barriers that prevent equity-denied sport participants from fully experiencing Safe Sport environments? Feel free to draw from your observations or personal encounters with these barriers.

- a. What are the consequences of these barriers for achieving Safe Sport for equity-denied sport participants?
9. In your opinion, what are the facilitators that help promote Safe Sport experiences for equity-denied sport participants? Please explain.
 - a. Why are these facilitators important for achieving Safe Sport for equity-denied sport participants?
10. What recommendations or suggestions do you have for advancing Safe Sport for equity-denied sport participants? This can encompass the roles of administrators, coaches, athletes, or any other relevant parties in improving Safe Sport practices.
 - a. In your opinion, what measures should be taken to ensure that Safe Sport practices are inclusive and accessible to a diverse range of participants?

Concluding Remarks:

11. In your opinion why has it been so challenging to advance Safe Sport, especially for equity-denied sport participants?
12. Do you think it's possible for equity-denied sport participants to truly experience Safe Sport? Please explain why or why not?
13. Do you have any questions or comments for me?

Annexe B : Sondage en ligne

Barriers and Facilitators to Safe Sport

Dear Participant,

Background

In response to growing public awareness and prevalence studies of maltreatment in sport, there has been an emergence of legislative and organizational initiatives aimed at advancing Safe Sport. Despite these efforts, however, there is growing apprehension that such initiatives do not extend to, or consider, the unique safety needs of athletes, coaches, and sport administrators from equity-denied groups, including women, persons with disabilities, and individuals within the 2SLGBTQI+ and BIPOC communities. The exclusion of equity-denied participants' voices in the development and advancement of Safe Sport initiatives challenges the ability to create safe, welcoming, and inclusive experiences for all and is deeply concerning when considering these individuals are at increased risk of experiencing various types of harm, including maltreatment and discrimination in sport.

Participant Criteria

To participate in this study, you must be:

1. A current high-performance (e.g., post-secondary, provincial, national, and/or professional) Canadian athlete or coach
2. A current Canadian sport administrator with experience within the high-performance sport context
3. 18 years of age or older
4. Identify as an individual from an equity-denied group (e.g., woman, person with a disability, 2SLGBTQI+, BIPOC)

Survey Participation

If you agree to participate you will be asked to complete a 20-minute anonymous online survey examining the barriers and facilitators to experiencing Safe Sport for equity-denied stakeholders. The survey is administered through Google Forms, which is a secure server. Consent to participate in the study will be assumed if you complete the survey. When you submit your survey responses you will also be given the opportunity to voluntarily decide if you want to participate in Phase 2 of the study, which involves participating in a focus group session. After submission of the survey the closing page will provide a link that when clicked, will direct you out of the survey to a separate form where you may voluntarily provide your name and email. Please note that your contact information will **NOT** be linked to your survey responses.

Participant Rights

Your participation in this study is entirely voluntary and you may withdraw from the study at any time without prejudice by closing your browser prior to submitting your final responses. Given the anonymous nature of the study, data cannot be withdraw following the submission of the final

responses. If you choose to participate, your identity will remain completely anonymous (i.e., no personally identifying information, such as name, email address, phone number, or institution, will be collected or disclosed). All data will be stored using a certified-secure online provider, which will be accessible only to the research team. Any downloaded original data will be stored on a password protected computer in the research team's offices for up to two years and then deleted. By consenting to participation, you are not waiving your right to legal recourse in the event of research-related harm.

Risks and Benefits

Your participation in this study is essential to foster safe and inclusive spaces for sport stakeholders across Canada. There are no real, potential, or perceived conflicts of interest associated with participation. There are no major risks associated with participating in this study; however, it is possible that you may become emotionally distressed or anxious reading through and/or responding to various survey questions. Further, participants who have been victimized may be reminded of their negative experiences, consequently eliciting feelings of sadness, fear, or worry. You may discontinue your involvement in the survey at any time by closing your browser. Your survey will be flagged as incomplete, and your responses will be eliminated from the analysis. For participants who experience emotional distress or discomfort while participating in this survey, a comprehensive list of mental health support services has been compiled and can be accessed here: [Support Services](#). This list contains free sport-specific, provincial/territorial support services. Participants may also contact the Principal Investigator by email to inquire about additional supports.

Compensation

If you agree to participate and submit your survey responses, you will be given the option of providing your name and email information which will be entered into a random draw to win one of twenty \$30 Visa cards. It is estimated that roughly 450 athletes, coaches, and sport administrators may participate in the study, and therefore the estimated probability of winning a draw prize is 4.44%. To maintain anonymity, the closing page will provide a link, that when clicked will direct you out of the survey to a separate form where you may provide your name and email information (i.e., your contact information will not be linked to your survey responses).

Funding

This study is funded by the Sport Dispute Resolution Centre of Canada. For more information, please refer to "abuse-free sport" at <https://abuse-free-sport.ca/>.

Dissemination

The findings of the study will be disseminated via publication and across various scholarly and applied conferences. Further, an executive summary will be shared with the Sport Dispute Resolution Centre of Canada, who will make the findings of this study public.

This study has been reviewed by the Research Ethics Board of Ontario Tech University (File No. 17469). If you have any questions or concerns, please do not hesitate to contact the Principal Investigator, Dr. Joseph Gurgis (joseph.gurgis@ontariotechu.ca). For concerns regarding your

rights as a research participant, please contact Ontario Tech University's Research Ethics Office at researchethics@ontariotechu.ca.

Thank you in advance for your consideration.

Sincerely,

Dr. Joseph Gurgis | joseph.gurgis@ontariotechu.ca | Ontario Tech University

Consent

To support our commitment to creating a safe, inclusive and healthy sport environment, we are interested in learning more about your experiences in sport. Below are a series of questions regarding your experiences as an athlete, coach, or sport administrator. We are interested in your opinions, experiences and comments and thus, there are no right or wrong answers. Your responses will remain anonymous as your completed survey will only be accessed by the Principal Investigator.

I acknowledge and comprehend that my involvement in this study is completely voluntary and that I have the option to either decline participation or discontinue at any point prior to submitting the online survey without any adverse consequences. Taking into consideration the anonymous design of the study, I recognize that I cannot retract my data once I have submitted my final responses. Additionally, I am aware that granting my consent to participate does not nullify my entitlement to take legal action in case of harm resulting from the research. I have read this consent form and know who to contact if I have any further questions.

By continuing this survey, I acknowledge that I am consenting to participate in this study.

DEMOGRAPHICS

1. Which stakeholder group do you primarily represent?
 - Athlete
 - Coach
 - Sport Administrator

2. What age range do you fall within?
 - 18-29 years
 - 30-39 years
 - 40-49 years
 - 50-59 years
 - 60+ years

3. How do you describe your gender? Select all that apply.
 - Cisgender

- Gender non-conforming
 - Intersex
 - Man
 - Non-binary
 - Trans
 - Two-spirit
 - Woman
 - I choose not to answer this question.
 - Other:
4. Please indicate your self-identified sexual orientation. Select all that apply.
- Lesbian
 - Gay
 - Bisexual
 - Queer
 - Two-spirit
 - Asexual
 - Heterosexual
 - I choose not to answer this question.
 - Other:
5. Please indicate which group(s) from the Canadian census list below best represents you. Select all that apply.
- Indigenous (First Nations, Inuit, Métis)
 - Arab/West Asian (e.g., Armenian, Egyptian, Iranian, Lebanese, Moroccan)
 - Black (e.g., African, Haitian, Jamaican, Somali)
 - Chinese
 - Filipino
 - Japanese
 - Korean
 - Latin American
 - South American
 - Southeast Asian
 - White (Caucasian)
 - Other:
6. Please indicate if you have a disability. Select all that apply.
- I have an invisible disability
 - I have a mental health disability
 - I have a visible disability

- I do not have a disability
- I don't know
- I choose not to answer this question.
- Other:

7. Do you self-identify as racialised?

- Yes
- No
- I choose not to answer this question.

8. Do you self-identify as Indigenous?

- Yes
- No
- I choose not to answer this question.

9. In your current role, which sport(s) are you most involved with?

Select all that apply.

- Alpine Skiing
- Archery
- Artistic Swimming
- Athletics
- Badminton
- Baseball
- Basketball
- Biathlon
- Blind Bowling
- Bobsleigh
- Boccia
- Boxing
- Canoe
- Climbing
- Cricket
- Cross-Country
- Cross-Country Skiing
- Curling
- Cycling
- Diving
- Equestrian
- Fencing
- Field Hockey
- Figure Skating
- Freestyle Skiing

- Goalball
- Golf
- Gymnastics
- Handball
- Hockey
- Judo
- Karate
- Kayak
- Lacrosse
- Lawn Bowling
- Luge
- Modern Pentathlon
- Multisport
- Orienteering
- Racquetball
- Ringette
- Rowing
- Rugby
- Sailing
- Shooting
- Skeleton
- Ski Jumping
- Snowboarding
- Soccer
- Softball
- Speed Skating
- Squash
- Swimming
- Table Tennis
- Taekwondo
- Ten Pin Bowling
- Tennis
- Triathlon
- Volleyball
- Water Polo
- Water Skiing
- Wake Boarding
- Weightlifting
- Wheelchair Basketball
- Wheelchair Rugby

- Wrestling
- Other:

10. Considering your current role, how long have you been involved in your primary sport(s)?

- Less than 5 years
- 5-10 years
- 11-15 years
- 16+ years

11. What level(s) of sport are you currently affiliated with? Select all that apply.

- Post-secondary (i.e., University or college)
- Provincial
- National
- Professional
- Other:

EQUITY, DIVERSITY AND INCLUSION IN SPORT

The Government of Canada's (2023) *Guide on Equity, Diversity and Inclusion Terminology* presents the following definitions:

Equity: The principle of considering people's unique experiences and differing situations, and ensuring they have access to the resources and opportunities that are necessary for them to attain just outcomes.

Diversity: The variety of identities found within an organization, group or society.

Inclusion: The practice of using proactive measures to create an environment where people feel welcomed, respected and valued, and to foster a sense of belonging and engagement.

12. I feel equity is **valued** in my immediate sport and/or professional environment (e.g., team or place of work).

- Strongly Agree
- Agree
- Neither Agree nor Disagree
- Disagree
- Strongly Disagree

13. I feel diversity is **valued** in my immediate sport and/or professional environment (e.g., team or place of work).

14. I feel inclusion is **valued** in my immediate sport and/or professional environment (e.g., team or place of work).
15. I feel equity is **demonstrated** in my immediate sport and/or professional environment (e.g., team or place of work).
16. I feel diversity is **demonstrated** in my immediate sport and/or professional environment (e.g., team or place of work).
17. I feel inclusion is **demonstrated** in my immediate sport and/or professional environment (e.g., team or place of work).
18. I feel persons from all backgrounds and with a range of identities **DO** have equitable opportunities to enter sport.

SAFETY IN SPORT

The Government of Canada's (2023) *Guide on Equity, Diversity and Inclusion Terminology* presents the following definition:

Safe Space: A physical or virtual space or environment where people can express themselves and share experiences without fear of discrimination, judgment, conflict, criticism, harassment or repercussions. A safe space can be created for a particular purpose and is meant to be rooted in empathy and support. A safe space can have as few as two people or can include all the members of a team, network, department or organization.

19. I feel my immediate sport and/or professional environment is a **safe space** for persons with disabilities.
20. I feel my immediate sport and/or professional environment is a **safe space** for persons associated with the 2SLGBTQI+ community.
21. I feel my immediate sport and/or professional environment is a **safe space** for persons of all genders.
22. I feel my immediate sport and/or professional environment is a **safe space** for persons who identify as racialised, Indigenous, or a person of colour.
23. I feel **safe** in my immediate sport and/or professional environment.

PERSONAL FEELINGS OF BELONGINGNESS AND INCLUSION

24. I feel my identity is **accepted** in my immediate sport and/or professional environment.
25. I feel my identity is **valued** in my immediate sport and/or professional environment.
26. I feel my identity is **respected** in my immediate sport and/or professional environment.
27. I feel my identity is **welcomed** in my immediate sport and/or professional environment.
28. I feel comfortable talking about my identity within my immediate sport and/or professional environment.
29. I feel comfortable raising issues of discrimination within my immediate sport and/or professional environment.
30. I feel comfortable raising issues of maltreatment (e.g., abuse, neglect, harassment, hazing, assault) within my immediate sport and/or professional environment.
31. I feel comfortable asking for additional supports or resources if I need them (e.g., funding, practice space, extra coaching, mental health care).
32. I feel opportunities for development are shared equitably among participants in my immediate sport and/or professional environment.
33. I feel guidance and feedback to improve performance and achieve goals is provided equitably amongst all participants in my immediate sport and/or professional environment.
34. I feel achievements are celebrated equitably and amongst individuals of all backgrounds and identities in my immediate sport and/or professional environment.

EXPERIENCES IN THE SPORT ENVIRONMENT

35. Have you experienced name calling, insults, or discriminatory jokes related to your identity?
36. Have you experienced criticism related to your identity?
37. Have you experienced a lack of opportunities for personal, professional or athletic development due to your identity?
38. Have you been intentionally ignored due to your identity?
39. Have you been forced to engage in degrading/humiliating activities as a result of your identity (e.g., hazing)?

40. Have you felt unable to bring your whole or true self to the sport environment (e.g., felt pressure to present oneself as more masculine or feminine than one is naturally, felt pressure to hide spiritual beliefs, etc.)?
41. Have you experienced physical aggression or physical threats due to your identity?
42. Have you experienced microaggressions related to your identity (e.g., covert, subtle, or brief interactions that communicate hostile, stigmatized or negative attitudes)?
43. Have you experienced support or received resources related to your identity?
44. Have you experienced opportunities for personal, professional, or athletic development due to your identity (e.g., networking, opportunities to share personal experiences in sport, participation in committees)?
45. Have you received accommodation(s) for personal needs when requested (e.g., attire, facilities, equipment, time for spiritual/religious practice)?

SAFE SPORT EXPERIENCES AND AWARENESS

46. I am familiar with the term Safe Sport.
47. In your opinion, what is the purpose of Safe Sport?
48. I feel persons with disabilities **CAN** experience Safe Sport.
49. In my immediate sport and/or professional environment, persons with disabilities **DO** experience Safe Sport.
50. I feel persons associated with the 2SLGBTQI+ community **CAN** experience Safe Sport.
51. In my immediate sport and/or professional environment, persons associated with the 2SLGBTQI+ community **DO** experience Safe Sport.
52. I feel persons of all genders **CAN** experience Safe Sport.
53. In my immediate sport and/or professional environment, persons of all genders **DO** experience Safe Sport.
54. I feel persons who identify as racialised, Indigenous, or a person of colour **CAN** experience Safe Sport.

55. In my immediate sport and/or professional environment, persons who identify as racialised, Indigenous, or a person of colour **DO** experience Safe Sport.
56. I feel I am able to experience Safe Sport in my immediate sport and/or professional environment.
57. When there are major decisions made about Safe Sport initiatives, all participants are involved in or consulted regarding the decisions in an equitable and inclusive way.
58. Please outline any relevant barriers you perceive may prevent equity-denied sport stakeholders from experiencing Safe Sport.
59. Please indicate from the list the relevant facilitators you perceive as necessary for promoting Safe Sport among equity-denied sport stakeholders.
- Policy development and implementation (e.g., overarching organizational policies, technical rules, flexible dress codes, facility policies)
 - Education (e.g., formal education or trainings, optional learning opportunities, familiarizing teams with diversity, equity, and inclusion policies)
 - Advocacy (e.g., participation in equity-focused events, public statements, team discussions, voicing support for equity, diversity, and inclusion in NSO environment)
 - Established accessible, independent and transparent procedures to manage maltreatment and discrimination
 - Increasing equitable representation on Boards, staff, committees, teams
 - Hiring a staff-person/creating a portfolio to oversee equity, diversity, and inclusion initiatives
 - Building advisory committees to direct equity, diversity, and inclusion initiatives
 - Devoting funding to developing new programs (e.g., para-sports)
 - Including equity-denied stakeholders' voices (e.g., athletes) in decision-making (e.g., athlete advisory committee, athlete representation on committees/boards)
 - None of the above
 - Other:
60. Please outline any other recommendations for advancing Safe Sport initiatives for equity-denied sport stakeholders.

Thank you for taking the time to participate in this survey. To enter a random draw to win one of twenty \$30.00 Visa gift cards and/or express your interest in participating in a follow-up focus group interview, please click here:

SURVEY DRAW & FOCUS GROUP REGISTRATION

Please be aware that your contact details will not be associated with your survey responses. All survey data will be kept confidential and anonymous.

1. What is your name?
2. What is your email address?
3. Are you interested in being contacted to participate in a follow-up focus group interview?
 - a. Yes
 - b. No