

Titre 5.4 Règles antiracistes et antidiscriminatoires

1. Définition

Le racisme et la discrimination portent atteinte à l'intégrité du sport en créant des obstacles à la participation, au développement des talents et au plaisir des athlètes et des parties prenantes. Il est essentiel de s'attaquer à ces problèmes pour garantir que l'activité physique soit accessible à tous et que tous les individus puissent participer à des sports sans être victimes de préjugés. La discrimination dans le sport peut prendre de nombreuses formes, notamment des préjugés fondés sur l'origine ethnique, le sexe, la religion, l'identité sexuelle, l'âge ou le handicap. De tels préjugés, qu'ils soient conscients ou inconscients, peuvent donner lieu à des généralisations préjudiciables à des communautés spécifiques et peuvent amener les professionnels à ignorer ou à rejeter les préoccupations concernant les pratiques discriminatoires.

Pour lutter efficacement contre ces problèmes, les instances dirigeantes et les clubs sportifs doivent établir des règles et des protocoles clairs qui favorisent un environnement sûr et inclusif. Cela implique de mettre en œuvre des politiques qui traitent tous les individus avec dignité et respect, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles. De telles mesures s'inscrivent dans le cadre de valeurs sociétales plus larges visant à lutter contre la discrimination et à promouvoir les droits de l'homme, notamment les droits des enfants.

Dans l'Union européenne, [des directives](#) interdisent la discrimination fondée sur divers motifs, notamment le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle et l'âge. Ces réglementations sont essentielles pour garantir que les organisations sportives offrent un traitement et des opportunités égaux à tous les participants. En adhérant à ces normes, les organisations sportives peuvent favoriser l'inclusion et créer un environnement où chacun est accueilli et valorisé, contribuant ainsi à l'intégrité et à l'équité globales du sport.

2. Scénario idéal

Les organisations sportives établissent des politiques claires et complètes qui interdisent explicitement toute forme de racisme et de discrimination, quel qu'en soit le motif, qu'il s'agisse de race, de couleur, de sexe, d'orientation sexuelle, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de tout autre statut, dans tous les aspects des opérations de l'organisation, du recrutement à la gouvernance. Ces politiques doivent non seulement être conformes aux lois nationales et internationales, mais aussi refléter un engagement en faveur de l'inclusion, de la diversité et de l'égalité. L'élaboration de ces politiques implique la consultation d'un large éventail de parties prenantes, garantissant que des perspectives diverses sont prises en compte et qu'une large adhésion des parties prenantes est obtenue. Des programmes de formation obligatoires et réguliers sont proposés à toutes les parties prenantes pour accroître la sensibilisation, favoriser la compréhension de la diversité et de l'inclusion et doter les individus des compétences nécessaires pour traiter et prévenir les comportements discriminatoires. En outre, l'organisation met en place des mécanismes de signalement accessibles pour les incidents de racisme et de discrimination, garantissant la confidentialité et une enquête rapide.

Pour garantir la responsabilité, l'organisation met en œuvre des mesures disciplinaires et des sanctions rigoureuses à l'encontre des personnes reconnues coupables de conduite raciste ou discriminatoire, démontrant ainsi son engagement indéfectible à faire respecter les politiques de lutte contre le racisme et la discrimination. Un suivi et une évaluation continus sont menés pour évaluer l'efficacité de ces mesures et identifier les domaines à améliorer, tandis qu'une collaboration avec des partenaires externes et des groupes de défense faciliterait le partage des meilleures pratiques et des ressources dans la lutte contre le racisme et la discrimination.

Au final, cela crée une culture véritablement inclusive qui accueille et valorise tous les employés et bénévoles, quels que soient leur origine, leur sexe, leur origine ethnique, leur sexualité ou leurs capacités. Cela les encourage à collaborer efficacement et célèbre leurs expériences, leurs origines et leurs perspectives diverses. Cela favorise un sentiment d'appartenance et de communauté, ce qui conduit à des engagements plus forts et à des expériences positives pour ceux qui travaillent avec ou pour l'organisation.

3. Risques

- Le manque de diversité peut rebuter les personnes issues des communautés noires, asiatiques et ethniques minoritaires qui ne souhaitent donc pas s'engager ou être associées à l'organisation.
- Donner l'impression d'une culture d'exclusion et d'inégalité au sein du sport/de l'organisation.
- Les groupes marginalisés sont confrontés à des obstacles à la participation, à l'avancement et au leadership au sein de l'organisation et peuvent contribuer à une culture de préjugés, de partialité et d'intolérance, créant un environnement hostile et peu accueillant pour les personnes concernées.
- Cela peut nuire à la réputation et à la crédibilité de l'organisation sportive et déclencher un tollé public et un examen minutieux des médias.
- Les incidents de racisme et de discrimination peuvent éroder la confiance et le soutien des sponsors, des partenaires, des fans et de la communauté au sens large, mettant ainsi en péril la durabilité financière et la viabilité à long terme de l'organisation.
- Le racisme et la discrimination peuvent avoir un impact sur la santé mentale, le bien-être et la performance des athlètes, des entraîneurs, des officiels et du personnel.
- L'absence de lutte contre le racisme et la discrimination porte atteinte aux valeurs fondamentales d'équité, de respect et d'égalité, ce qui peut affecter la culture, la cohésion et le sens de la communauté de l'organisation, et favoriser les divisions, les conflits et la perte de solidarité entre les membres.

4. Instruments et éléments clés

<i>Instruments</i>	<i>Éléments clés</i>
Programmes de sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> • Des programmes solides de prévention et d'éducation doivent être obligatoires pour les athlètes, leur entourage et tous les responsables sportifs, y compris les juges et les arbitres.

	<ul style="list-style-type: none"> • Créer des espaces sûrs et accueillants pour tous et promouvoir un environnement de communication ouverte, de respect mutuel et d'apprentissage continu. • Proposer régulièrement des formations sur les préjugés inconscients à l'ensemble du personnel et des bénévoles afin de promouvoir la sensibilisation et de réduire les préjugés.
Cadre/politique de lutte contre la discrimination	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier une gamme de caractéristiques protégées, y compris, mais sans s'y limiter, l'origine ethnique, le sexe, l'identité sexuelle, l'identité de genre, l'âge, le handicap, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la propriété, la naissance ou d'autres statuts. • Surveiller et réviser régulièrement pour garantir l'efficacité. • Envisager : recruter un personnel diversifié, promouvoir la diversité et l'inclusion dans les offres d'emploi, adopter une approche de tolérance zéro à l'égard du racisme.
Surveillance	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller l'efficacité des politiques/du cadre. • Collecte de données, enquête et mécanismes de rétroaction.
Mécanismes de signalement	<ul style="list-style-type: none"> • Canaux de signalement facilement accessibles, confidentiels et sécurisés permettant aux individus de signaler toute violation des réglementations de l'organisation. • Assurer une protection contre les représailles, ainsi qu'une enquête et une action rapides.
Commission/Comité sur l'inclusion et la diversité	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de la supervision des efforts de lutte contre la discrimination au sein de l'organisation. • Veiller à ce que les comités et les groupes de travail de l'organisation soient composés de personnes issues d'horizons divers, reflétant la communauté au sens large et apportant des perspectives variées aux processus décisionnels. • Également lié à la gestion des ressources humaines

5. Exemples de bonnes pratiques

Exemple de « Cadre »

Organisation : Comité olympique et paralympique des États-Unis

Description: Le Comité olympique et paralympique des États-Unis (USOPC) et les organismes nationaux de gouvernance (NGB) doivent veiller à ce que tous les membres soient traités équitablement et puissent participer sans discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou l'origine nationale. L'USOPC et les NGB sont tous deux tenus d'avoir et d'appliquer des politiques et des procédures de non-discrimination de manière équitable et cohérente. Ces exigences sont établies en vertu de la loi Ted Stevens sur les sports olympiques et amateurs et des statuts de l'USOPC.

Informations complémentaires : [USOPC | Équité et diversité](#)

Exemple « Sensibilisation », « Éducation »

Organisation : Kick it out

Description: Fondée en 1993 avec pour objectif principal de lutter contre le racisme dans le football, l'organisation a élargi son champ d'action en 1997 pour lutter contre toutes les formes de discrimination. Animée par une profonde passion pour le sport, l'organisation se consacre à faire en sorte que le football soit inclusif et accessible à tous. Au fil des ans, elle a réalisé des progrès substantiels, en lançant des initiatives visant à sensibiliser, à lutter contre la discrimination et à améliorer la qualité globale du sport. L'organisation gère désormais des programmes éducatifs complets ciblant les joueurs des académies, les parents et les fans, et fait activement campagne pour maintenir un environnement inclusif dans le football. Elle aide également les personnes issues de communautés sous-représentées et minoritaires à poursuivre une carrière dans le sport. En outre, l'organisation s'engage à lutter contre la discrimination à tous les niveaux, des parcs locaux à la Premier League et aux plateformes de médias sociaux. Malgré son aspiration à un avenir où ses services ne seront plus nécessaires, l'organisation reste résolument concentrée sur l'éradication de la discrimination sous toutes ses formes.

Informations complémentaires : [À propos de nous](#) | [Kick It Out](#)

Exemple « Système de sanctions »

Organisation : Fédération Internationale de Gymnastique (FIG)

Description : La FIG a mis en place un système de sanctions avec une communication transparente. Il rend l'organisation responsable de ses réclamations. Les décisions disciplinaires sont publiées sur le site Web de la FIG. Il améliore le système d'enquête et de sanctions de l'organisation en fournissant des preuves de la prise de décision.

Informations complémentaires : [page Web sur les décisions disciplinaires](#)

Exemple de « cours éducatif »

Organisation : Union Cycliste Internationale (UCI)

Description : Après avoir publié des vidéos sur Instagram, En raison de ce geste raciste et discriminatoire, deux coureurs ont violé le Règlement UCI et ont été sanctionnés. Ils ont été immédiatement retirés du Tour auquel ils participaient et ont été tenus de suivre une formation sur la lutte contre la discrimination. Les sanctions ont été ratifiées par la Commission disciplinaire de l'UCI et la procédure s'est conclue par une acceptation des conséquences, conformément au Règlement UCI. Le code d'éthique de l'UCI inclut la non-discrimination dans les normes d'intégrité

Informations complémentaires :

[communiqué de presse](#)

[Code d'éthique de l'UCI](#)

Exemple « Politique et stratégie GEDI », « Commission »

Organisation : World Rowing

Description : La fédération a élaboré une stratégie d'égalité des sexes, de diversité et d'inclusion (GEDI) avec une commission transversale GEDI, un groupe de gestion GEDI et un groupe consultatif GEDI travaillant ensemble pour élaborer une stratégie GEDI. La commission transversale supervise et pilote la mise en œuvre de la politique et de la stratégie GEDI telles qu'elles s'appliquent aux commissions. Le groupe de gestion est chargé de proposer la politique et la stratégie GEDI pour accord et de mettre en œuvre la politique et la stratégie GEDI et le plan d'action. Le groupe consultatif fournit des conseils à World Rowing sur la mise en œuvre de la stratégie GEDI et sur des questions spécifiques liées à GEDI.

Dans sa déclaration sur GEDI, World Rowing souligne son engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion. L'organisation rejette toute forme de discrimination et vise à offrir des chances égales, en accueillant des individus de toutes races, sexes, orientations sexuelles, capacités, ethnies, religions, nationalités, âges et statuts socio-économiques. World Rowing s'efforce de créer un environnement où chacun se sent le bienvenu, représenté, inclus dans la prise de décision, capable de participer, en sécurité et libre de toute discrimination et de tout harcèlement.

Informations complémentaires : [Stratégie GEDI et déclaration mondiale sur l'aviron](#)

Exemple « Cadre », « Éducation »

Organisation: Confédération allemande des sports olympiques ; Département des sports de la jeunesse allemande (DSJ)

Description : Le projet « (Anti-)racisme dans le sport organisé » se compose de quatre piliers. 1. un module éducatif d'apprentissage mixte doit être créé ; 2. des compétitions de clubs doivent être organisées ; 3. un réseau doit être créé pour l'échange et l'autonomisation et des responsables de la lutte contre le racisme doivent être instaurés dans les associations ; 4. un projet de recherche doit être mené. Le projet implique les personnes touchées par le racisme , les écoute et leur donne la parole, par exemple dans le réseau et par le biais du projet de recherche. Les bénévoles sont également responsabilisés et valorisés. Des chiffres et des données sont collectés, car il existe encore une lacune.

Pour plus d'informations : dsj.de : [\(Anti-\) Rassismus im organisierten Sport](#)

6. Étapes vers le niveau suivant

Au niveau 2 ★★ « Émergent »	Au niveau 3 ★★★ "Développement"	Au niveau 4 ★★★★ "Établi"	Au niveau 5 ★★★★★ "Intégré"
<ul style="list-style-type: none"> Favoriser activement une culture inclusive qui valorise et respecte la diversité en mettant en œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer et appliquer une politique, un cadre ou un programme global qui défend le principe de non-discrimination. 	<ul style="list-style-type: none"> Établir, surveiller et réviser régulièrement la politique, le cadre ou le programme de lutte contre la discrimination de 	<ul style="list-style-type: none"> Établir et appliquer des politiques et des pratiques qui favorisent activement la diversité et

<p>des programmes complets de formation et de sensibilisation. Créer des espaces sûrs et accueillants pour tous et promouvoir un environnement de communication ouverte, de respect mutuel et d'apprentissage continu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer une clause anti-discrimination solide dans les documents officiels de l'organisation, notamment les statuts et le code d'éthique. Veiller à ce que le langage utilisé dans tous les autres documents de l'organisation soit cohérent avec cette clause, reflétant ainsi un engagement fort en faveur de l'égalité et de l'inclusion. 	<p>Cette politique doit identifier une série de caractéristiques protégées, notamment l'origine ethnique, le sexe, l'identité sexuelle, l'identité de genre, l'âge, le handicap, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou d'autres statuts.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre une politique d'équité qui garantit que les organisateurs d'événements prennent activement en compte et répondent aux besoins des populations sous-représentées et systématiquement défavorisées, y compris les participants, les bénévoles et les spectateurs. • Désignez un membre du personnel compétent, de préférence doté d'une expertise pertinente ou d'une expérience 	<p>l'organisation afin de garantir son efficacité et son adéquation aux meilleures pratiques actuelles. Mettre à jour la politique selon les besoins pour répondre aux nouveaux défis et améliorer son impact.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposer des canaux de signalement facilement accessibles, confidentiels et sécurisés pour permettre aux individus de signaler toute violation des réglementations de l'organisation. Mettre en œuvre des mesures pour minimiser le risque de représailles et veiller à ce que les signalements soient pris au sérieux et traités rapidement. • Soutenir et promouvoir l'égalité des chances pour tous, conformément à la politique anti-discrimination de l'organisation. Cela comprend la formation des 	<p>l'inclusion au sein des postes de direction. Cela implique de fixer des objectifs clairs en matière de représentation diversifiée et de veiller à ce que les parcours de leadership soient accessibles aux personnes de tous horizons.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et mettre en œuvre des pratiques d'embauche inclusives, offrir une formation ciblée en leadership et favoriser une culture d'appartenance pour créer un milieu de travail plus équitable. Ces initiatives doivent être conçues pour accroître la diversité au sein du leadership et contribuer à la réussite de tous les employés. • Procédez à un examen complet de toutes les politiques de ressources humaines pour vous assurer qu'elles sont neutres en termes
--	---	---	---

	<p>personnelle, ou créez une commission dédiée chargée de superviser les efforts de lutte contre la discrimination au sein de l'organisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que la direction fasse une déclaration publique affirmant l'engagement de l'organisation envers la responsabilité sociale et les principes de lutte contre la discrimination. • Offrir une formation régulière sur les préjugés inconscients à l'ensemble du personnel et des bénévoles afin de promouvoir la sensibilisation, de réduire les préjugés et de favoriser un environnement plus inclusif. • Établir et appliquer des règles garantissant que les athlètes, les délégations sportives et les supporters puissent participer aux événements 	<p>responsables du recrutement aux pratiques justes et inclusives, en garantissant un traitement équitable dans les processus de recrutement, d'embauche, de promotion et de rémunération.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborez et appliquez des procédures de recrutement qui encouragent activement la diversité et empêchent la discrimination à l'encontre des candidats ayant interrompu leur carrière ou ayant suivi un parcours professionnel non traditionnel. Utilisez un langage neutre dans les offres d'emploi et concentrez-vous sur les qualifications et compétences essentielles pour éviter d'exclure certains groupes. • Proposer une formation anti-discrimination axée sur les compétences à tous les membres de l'organisation, 	<p>de genre et favorisent l'égalité des sexes. Cet examen doit couvrir tous les aspects des RH, y compris le recrutement, la promotion, la rémunération, les avantages sociaux et la culture du lieu de travail, afin de créer un environnement favorable à l'égalité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiller activement à ce que les comités et les groupes de travail de l'organisation soient composés de personnes issues d'horizons divers, reflétant la communauté au sens large et apportant des perspectives variées aux processus décisionnels. • Mener des enquêtes et prendre des mesures disciplinaires en réponse aux allégations de discrimination. Veiller à ce que ces processus soient menés de manière confidentielle, à
--	---	---	--

	<p>sans discrimination.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modifier les installations, l'équipement et la programmation selon les besoins pour garantir qu'ils sont accessibles et accueillants pour les personnes de toutes capacités, de tous sexes, de tous âges et de toutes orientations sexuelles. Cela peut inclure la fourniture d'aménagements et l'adaptation des programmes à des groupes divers. • Prenez des mesures proactives pour éliminer les obstacles à la participation des groupes sous-représentés en collaborant avec les groupes communautaires locaux pour comprendre leurs intérêts et leurs défis. Utilisez ces commentaires pour procéder aux ajustements nécessaires. • Offrir un soutien actif et continu aux personnes victimes de 	<p>y compris les athlètes, les entraîneurs et le personnel. Cette formation doit couvrir la sensibilisation culturelle, les préjugés implicites et les stratégies visant à favoriser un environnement inclusif et respectueux qui célèbre la diversité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Énoncez clairement les objectifs d'apprentissage des programmes de formation contre la discrimination, en précisant les connaissances et les compétences essentielles que les participants doivent acquérir. Concentrez-vous sur la compréhension du respect, la reconnaissance des comportements respectueux et irrespectueux et l'élaboration de stratégies concrètes pour promouvoir le respect et l'inclusion dans divers contextes. 	<p>ce que les personnes soient protégées contre les représailles et à ce que l'intégrité de l'engagement de l'organisation en faveur de l'égalité soit préservée.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communiquez publiquement les efforts déployés par l'organisation pour lutter contre la discrimination, notamment les mesures prises pour traiter les incidents et faire respecter les politiques. Assurez-vous que ces communications sont conformes aux règles de confidentialité applicables, tout en démontrant l'engagement de l'organisation à maintenir un environnement inclusif .
--	--	--	---



	<p>discrimination, en veillant à ce qu'elles aient accès aux ressources et à l'assistance nécessaires pour relever et surmonter ces défis.</p>		
--	--	--	--