

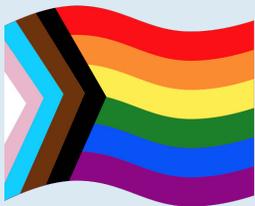
Tracer l'itinéraire

Un environnement accueillant garantit que les personnes de toutes origines, de tous niveaux de compétence et de tous horizons ne se sentent pas seulement tolérées, mais sincèrement accueillies au sein de nos clubs. Au fil du temps, le fait d'être plus inclusif suscitera la participation active et l'engagement, ce qui insufflera de la vivacité et du dynamisme à notre club. En outre, un club de voile accueillant sert de phare, attirant de nouveaux membres, renforçant les liens au sein de la communauté et consolidant sa réputation d'ouverture et d'acceptation. Considérez cette infographie comme votre boussole, guidant votre club à travers les nuances de la création d'un environnement où chaque individu peut dévoiler en toute confiance son Moi authentique.

Comprendre la terminologie

1

Alors que nous nous efforçons de favoriser une atmosphère plus inclusive, examinons la terminologie clé pour nous assurer que nous nous embarquons tous dans ce voyage avec une compréhension commune.



2SLGBTQIA+

Acronyme désignant les personnes bispirituelles, lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer, intersexuelles et asexuelles/aromatiques, ainsi que d'autres identités liées au genre et à l'attirance (sexuelle, romantique, émotionnelle), telles que les personnes non binaires et les personnes pansexuelles. Cet acronyme est souvent utilisé pour désigner un large éventail d'identités liées au genre et à l'attirance.



Accessibilité

L'accessibilité consiste à créer des communautés, des lieux de travail et des services sans obstacles pour tous.



Allié/Soutien

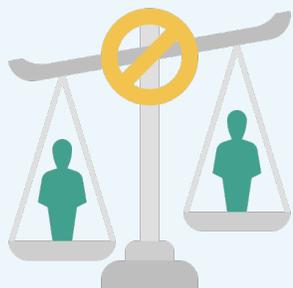
Enraciné dans le terme « alliance », l'allié est une personne en position de privilège ou de pouvoir qui fait des efforts constants pour comprendre, élever et responsabiliser les groupes victimes d'un manque d'équité. L'allié se concentre principalement sur le soutien des groupes en manque d'équité en favorisant les relations et en responsabilisant les autres. L'allié n'est pas une identité qu'un individu peut revendiquer. Il s'agit plutôt d'une pratique permanente qui consiste à agir, à travailler à la connaissance de soi et à assumer la responsabilité personnelle de désapprendre les préjugés et les suppositions.

Comprendre la terminologie



L'appartenance

En termes simples, l'appartenance est le fait de faire partie d'un « nous » collectif. Elle consiste à la mesure selon laquelle nous pensons avoir notre place dans un groupe ou un lieu - et dans quelle mesure ce lieu ou ce groupe nous accueille ou nous inclut. C'est le résultat de relations riches avec les autres et d'un engagement dans nos communautés pour les améliorer. L'appartenance est fondamentale pour notre bonheur et notre bien-être. Chacun d'entre nous a un lien personnel avec l'idée d'appartenance qui est influencé par nos expériences avec les personnes, les lieux et les identités auxquels nous nous sentons liés. Où se situe notre appartenance ? À quoi appartenons-nous ? Une communauté, un lieu de travail, une sous-culture - voilà autant de choses auxquelles nous pouvons appartenir.



Préjugé

Tendance à croire que certaines personnes, idées, etc. sont meilleures que d'autres. Cela conduit généralement à traiter les gens de manière injuste. Il existe de nombreux types de préjugés. Les préjugés explicites se réfèrent aux attitudes et aux croyances que nous avons à propos d'une personne ou d'un groupe à un niveau conscient. La plupart du temps, ces préjugés et leur expression sont le résultat direct d'une menace perçue. Les préjugés inconscients sont des formes de préjugés qui se produisent automatiquement et involontairement, mais qui affectent néanmoins les jugements, les décisions et les comportements.



La diversité

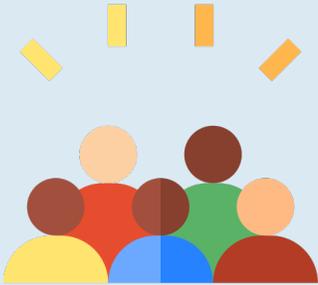
Réalité créée par des individus et des groupes issus d'un large éventail de différences démographiques et philosophiques, elle consiste à comprendre que chaque individu est unique et à reconnaître nos différences individuelles. Celles-ci peuvent concerner la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut socioéconomique, l'âge, les capacités, les croyances religieuses, les convictions politiques ou d'autres idéologies.



L'équité

L'équité fait référence au traitement juste de chacun, qui tient compte des besoins spécifiques, des obstacles et des aménagements afin de garantir à tous l'égalité d'accès et d'opportunité de participer à tous les aspects de la société et à ses avantages. L'égalité, dans laquelle les besoins et les différences individuels sont ignorés, n'est pas suffisante. L'équité est le processus d'analyse et de traitement des systèmes et pratiques injustes en vue de créer des résultats égaux.

Understanding Terms



Inclusion

L'état dynamique de fonctionnement dans lequel la diversité est mise à profit pour créer une organisation ou une communauté équitable, saine et performante. Un environnement inclusif garantit un accès équitable aux ressources et aux opportunités pour tous. Il permet également aux individus et aux groupes de se sentir en sécurité, respectés, engagés, motivés et valorisés pour ce qu'ils sont et pour leurs contributions aux objectifs de l'organisation et de la société.



Privilège

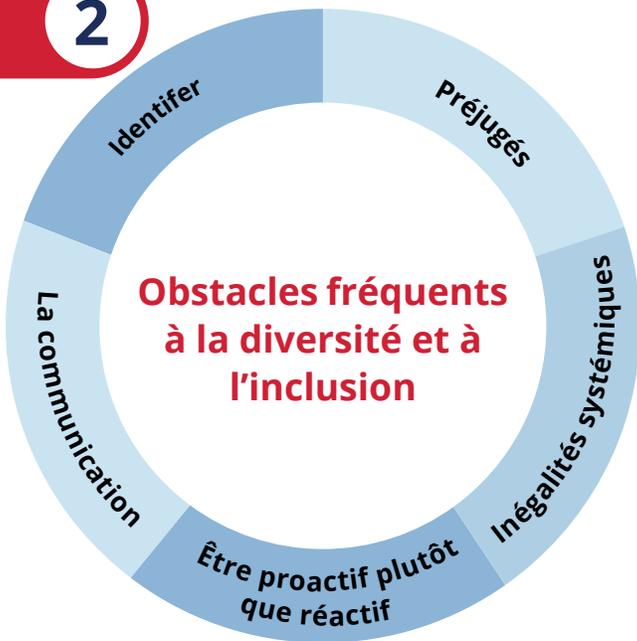
Le privilège est un droit, une immunité ou un avantage dont jouit une personne en particulier ou un groupe restreint de personnes, au-delà des avantages de la majorité. Tout le monde a des privilèges d'une manière ou d'une autre. Il est important de noter qu'être privilégié ne signifie pas être immunisé contre les difficultés de la vie, mais de posséder un bénéfice ou un avantage non mérité dans la société en raison de la nature de son identité.



Sécurité psychologique

La sécurité psychologique est la conviction qu'une équipe ou un environnement d'équipe est propice et sûr pour la prise de risques interpersonnels sans crainte d'humiliation, de vengeance ou de représailles.

2



Identifier

L'identification et l'élimination des obstacles à la diversité et à l'inclusion dans les clubs de voile sont essentielles pour favoriser un environnement accueillant. L'un des principaux obstacles réside dans la difficulté d'identifier ces barrières en premier lieu. Souvent, les structures et les pratiques existantes du club peuvent exclure involontairement certains groupes, ce qui rend l'identification de ces obstacles et leur résorption une priorité essentielle pour les dirigeants du club. Ce processus implique une évaluation approfondie des politiques, des pratiques et de la culture du club afin d'identifier les facteurs susceptibles d'affecter de manière disproportionnée certaines personnes ou communautés.



Préjugés

Un autre obstacle courant est la non-reconnaissance des préjugés, qu'ils soient inconscients ou explicites, qui peuvent avoir un impact sur les processus de prise de décision et les interactions entre les membres. Ces préjugés peuvent se manifester de diverses manières, allant de microagressions subtiles à des formes plus manifestes de discrimination, créant à terme un environnement hostile ou peu accueillant pour les personnes appartenant à des groupes marginalisés. En reconnaissant et en atténuant activement les préjugés, les clubs peuvent créer une culture où tous les individus se sentent valorisés.



Inégalités systémiques

Les inégalités systémiques au sein des clubs de voile peuvent constituer des obstacles importants à la diversité et à l'inclusion. Ces inégalités peuvent découler de pratiques historiques ou de préjugés institutionnels qui perpétuent l'inégalité d'accès aux ressources, aux opportunités et à la représentation au sein du club. La lutte contre les inégalités systémiques nécessite une approche globale qui implique de remettre en question les structures de pouvoir, les politiques et les pratiques existantes afin de créer des conditions plus équitables pour tous les membres.



Obstacles fréquents à la diversité et à l'inclusion

La communication

Des stratégies de communication efficaces sont essentielles pour favoriser la diversité et l'inclusion au sein des clubs de voile. Une communication claire et transparente favorise la compréhension, la confiance et la collaboration entre les membres, quelles que soient leurs origines. L'écoute active est essentielle pour comprendre les besoins, les préoccupations et les points de vue de la communauté. Les conseils pour une écoute active comprennent la manifestation d'empathie et l'utilisation de la paraphrase pour confirmation. En encourageant le dialogue ouvert et l'écoute active, les clubs créent un environnement où toutes les voix sont entendues et valorisées. De plus, l'écoute attentive est vitale lors de la formation de partenariats avec des organisations communautaires afin de développer des alliances mutuellement bénéfiques. La formation à des techniques de communication efficaces outille les membres pour mieux naviguer des conversations complexes et combler les fossés culturels.



Être proactif plutôt que réactif

Pour favoriser un changement durable, il est essentiel d'être proactif plutôt que réactif en s'attaquant aux obstacles courants à la diversité et à l'inclusion dans les clubs de voile. Les approches proactives consistent à identifier activement les obstacles potentiels et à y remédier avant qu'ils ne deviennent des problèmes importants. En prenant des mesures proactives, les clubs peuvent anticiper et atténuer les défis potentiels, créant ainsi un environnement plus inclusif dès le départ. En revanche, les approches réactives consistent à ne réagir aux obstacles qu'une fois qu'ils sont apparus, souvent en réponse à des incidents ou à des plaintes spécifiques. Si les mesures réactives restent nécessaires dans certains cas, elles sont généralement moins efficaces pour traiter les problèmes sous-jacents et peuvent déboucher sur une approche plus fragmentaire de la diversité et de l'inclusion.



Utilisation d'un langage inclusif

3

L'utilisation d'un langage inclusif est primordiale pour créer un environnement de club de voile accueillant où tous les membres se sentent respectés et valorisés. Le langage inclusif favorise l'intégration en reconnaissant et en respectant la diversité des membres du club, ce qui permet d'éviter la marginalisation ou l'exclusion fondée sur des facteurs tels que le sexe, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou les aptitudes. Voici quelques exemples.

Langage genré

Au lieu de :

Bienvenue, les gars!

Elle a laissé sa chandail ici

Votre mari est gentil.

En supposant des titres et des pronoms

Essayer :

Bienvenue, les amis!

Ils ont laissé son chandail ici

Votre partenaire est gentil.

Quels pronoms/ titre utilisez-vous?

L'utilisation de termes spécifiques au genre comme « gars » ou « filles », qui peuvent exclure par inadvertance les personnes qui ne s'identifient pas à ce genre, pourrait être remplacée par des termes tels que « tout le monde » ou « les gens ».

Utiliser des termes neutres tels que « iel » ou « ellui » au lieu de « il » ou « elle » pour désigner les personnes dont l'identité de genre est inconnue ou non binaire.

Utiliser l'écriture épiciène dans les communications afin de s'assurer de référer indistinctement à des hommes, des femmes ou des personnes non-binaires.

Éviter les termes, particulièrement en langue anglaise, qui renforcent les stéréotypes ou les suppositions concernant certains groupes, tels que « chairperson » au lieu de « chairman » ou « chairwoman ».

Faire attention à la terminologie liée à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, en utilisant par exemple « partenaire » ou « conjoint » au lieu de « mari » ou « femme ».

Utiliser des pronoms et des titres inclusifs dans les communications écrites et verbales, et demander aux personnes les pronoms qu'elles préfèrent.

Âge et capacité

Au lieu de :

Un événement pour les personnes vieux

C'est tellement fou!

Essayer :

Un événement pour les personnes âgées

C'est tellement déraisonnable!

Éviter le langage âgiste en utilisant des termes comme « adultes âgés » ou « personnes âgées » au lieu de « les vieux ».

Utiliser des termes qui décrivent avec précision et respect les personnes handicapées., comme « personne à mobilité réduite » et « personne ayant une limitation visuelle », et éviter les termes capacitistes tels que « fou » ou « boiteux ».

Veiller à ce que les installations soient accessibles à tous

4

Pour que les clubs de voile soient accessibles à tous, il faut prendre en compte différents aspects afin de répondre à des besoins divers. L'accessibilité physique est primordiale pour rendre les clubs de voile accueillants pour les personnes de toutes capacités. Il s'agit notamment de s'assurer que les installations du club comme les pavillons, les toilettes et l'équipement de voile, sont conçues et entretenues de manière à répondre aux normes d'accessibilité.

Conseils pour l'accessibilité :

- Offrir des places de stationnement accessibles, des rampes d'accès ou des ascenseurs pour les personnes à mobilité réduite.
 - En outre, les clubs peuvent investir dans l'acquisition d'équipements adaptés, tels que des quais accessibles ou des treuils, afin de permettre aux personnes à mobilité réduite de participer confortablement aux activités nautiques.
 - Organiser des sessions de formation sur la sensibilisation au handicap, fournir des ressources sur la conception accessible ou mettre en place des comités d'accessibilité pour superviser les initiatives et répondre aux préoccupations.
 - Promouvoir des initiatives en matière d'accessibilité au sein de la communauté du club
- permet de sensibiliser et d'encourager la participation aux efforts d'amélioration de l'accessibilité.
 - L'accessibilité des processus d'inscription est essentielle pour rendre les clubs de voile inclusifs et accueillants dès le départ. Les clubs peuvent mettre en place des plateformes d'inscription en ligne conviviales et accessibles aux personnes handicapées, afin que tout le monde puisse s'inscrire facilement pour devenir membre, participer à des programmes ou à des événements.
 - Proposer d'autres options d'inscription, comme l'inscription par téléphone ou par courriel, permet également de répondre aux besoins des personnes qui peuvent rencontrer des obstacles avec les plateformes en ligne.

Encourager la représentation de la diversité dans les fonctions de direction

5

Encourager une représentation diversifiée dans les rôles de direction au sein des clubs de voile est essentiel pour favoriser une communauté inclusive et équitable. Une approche efficace consiste à créer des voies d'accès aux postes de direction pour les groupes en quête d'équité.

Conseils pour la représentation dans les fonctions de direction :

- Mettre en œuvre des politiques qui recherchent activement des candidats issus de la diversité pour les postes de direction et leur procurer le soutien et les ressources nécessaires pour les aider à réussir.
- Les programmes de mentorat et de développement du leadership peuvent jouer un rôle essentiel dans le développement et la réussite des personnes issues de milieux sous-représentés. En associant les aspirants dirigeants à des mentors expérimentés et en leur proposant des formations adaptées à leurs besoins, les clubs de voile peuvent cultiver un vivier de talents diversifiés prêts à assumer des responsabilités de direction.
- Reconnaître et souligner les contributions des dirigeants issus de la diversité envoie un message fort sur l'engagement du club en faveur de la diversité et de l'inclusion. Cet objectif peut être atteint par différents moyens, tels que la mise en avant de leaders issus de la diversité dans les communications et les événements du club, la présentation de leurs réalisations et la reconnaissance publique de leur impact sur la communauté des navigateurs.

Développer des programmes inclusifs

6

L'élaboration de programmes inclusifs est essentielle pour garantir que les clubs de voile offrent à tous les individus la possibilité de s'engager dans le sport.

Conseils pour un programme inclusif :

Proposer des sessions d'introduction spécialement conçues pour les groupes sous-représentés, tels que les personnes issues de communautés en quête d'équité ou celles ayant un accès limité aux opportunités de navigation. Ces sessions peuvent servir de point d'entrée accueillant pour les nouveaux membres, en leur donnant la possibilité d'acquérir des compétences de base dans un environnement favorable et inclusif. En s'adressant activement aux groupes sous-représentés et en leur donnant accès à des programmes d'initiation, les clubs de voile peuvent faire tomber les barrières à la participation et favoriser une plus grande diversité au sein du sport.



Conseils pour un programme inclusif :



Il est essentiel d'adapter la programmation aux différents niveaux de compétences pour créer une expérience inclusive pour tous les participants. Cela peut impliquer d'offrir une gamme d'options de programmation, de cours de débutant jusqu'aux sessions d'entraînement avancées, afin de répondre aux besoins d'individus ayant des niveaux d'expérience et d'expertise variés. En donnant aux participants la possibilité d'apprendre et de progresser à leur propre rythme, on s'assure que chacun se sente soutenu et inclus dans la communauté de la voile.

L'intégration de mécanismes de rétroaction dans la programmation permet aux clubs d'adapter et d'ajuster leurs offres en fonction des besoins et des préférences des participants. En recueillant les commentaires des participants et des intervenants clé et en les utilisant pour la conception et la mise en œuvre des programmes, les clubs de voile peuvent s'assurer que leurs programmes restent pertinents, attrayants et accessibles à tous.



Organiser des célébrations et des événements culturels

7

Les clubs de voile peuvent favoriser l'inclusion et accueillir des communautés en quête d'équité en organisant des célébrations et des événements culturels qui valorisent la diversité. Ces événements permettent à l'ensemble de la communauté et aux membres du club de différentes origines de se réunir et de partager leurs traditions, leurs coutumes et leurs expériences.

Conseils pour l'inclusion culturelle :

- a. Organiser un festival international de la gastronomie au cours duquel les membres préparent et partagent des plats issus de leur patrimoine culturel, ou organiser une foire culturelle mettant en valeur la musique, la danse et l'art de différentes parties du monde. Ces célébrations permettent non seulement de promouvoir la compréhension et l'appréciation interculturelles, mais aussi de renforcer les liens au sein de la communauté du club.
- b. Offrez votre espace aux communautés défavorisées pour des réunions et des rencontres. Ce geste généreux permet aux groupes communautaires de se réunir, de discuter et d'organiser des initiatives qui leur tiennent à cœur. Par exemple, un club de voile peut ouvrir ses portes aux organisations communautaires pour qu'elles organisent des réunions de groupes de soutien, des échanges culturels ou des ateliers éducatifs. De telles initiatives créent des environnements dynamiques et inclusifs où chacun se sent valorisé et respecté, tant sur l'eau que sur la terre ferme.



Obtenir une rétroaction et suivre les progrès

8

Il est essentiel d'établir des mesures pour suivre les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs d'inclusivité afin de garantir la responsabilité et l'amélioration continue au sein des clubs de voile. Cette approche axée sur la rétroaction permet aux clubs de célébrer les réussites, comme le franchissement de jalons en matière de diversité, ou la mise en œuvre d'initiatives efficaces en faveur de l'inclusion, tout en reconnaissant les domaines dans lesquels ils doivent encore progresser.

Conseils pour la rétroaction et l'évaluation des progrès :

- i. Fixer des objectifs spécifiques et mesurables en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Les clubs peuvent ainsi suivre leurs progrès au fil du temps et prendre des décisions fondées sur des données afin d'apporter des changements positifs.



- ii. Solliciter les commentaires des membres et des intervenants clé afin de déterminer comment les clubs s'améliorent et où ils réussissent.



- iii. Réviser et mettre à jour régulièrement les politiques et les pratiques.



- iv. Célébrer les succès motive les membres et renforce l'importance des efforts en matière d'inclusion, tandis que reconnaître les domaines dans lesquels des progrès restent à faire offre des possibilités de réflexion et d'amélioration pour garantir que le club reste engagé à favoriser un environnement accueillant et inclusif pour tous.

