

Langage inclusif pour les communications internes et externes

(imprimé, numérique et oral)

Respectueux

Peu importe la forme de votre message : document imprimé, gazouilli, courriel, blogue ou message oral, suivez ces lignes directrices pour vous assurer que vos mots marquent l'esprit de votre public cible. Le langage inclusif rejoint tout le monde!

1. Choisissez des termes universels : utilisez des termes et des exemples qui sont universels ou qui reflètent un vaste éventail de réalités (ex. : Utilisez « parent ou gardien » au lieu de « mère et père »; utilisez « tableau des effectifs » ou « tableau du personnel » au lieu de « tableau des employés »).

2. Utilisez des mots et des expressions de genre neutre : « désigner les personnes par des noms collectifs (ex. : population Canadienne plutôt que Canadiens et Canadiennes); des noms qui correspondent à la fonction de la personne ou à l'unité administrative à laquelle elle est rattachée (ex. : direction plutôt que directeur); des noms épicènes (ex. : cadres plutôt que décideurs). »¹

3. Choisissez des termes qui mettent pleinement en valeur les gens : évitez les termes qui perpétuent un stéréotype, qui rabaisent les gens ou qui est basé sur une construction sociale imagée binaire en lien avec le genre/sexe (ex. : Utilisez « athlètes » ou « bénévoles » selon le contexte au lieu de « Mesdames et Messieurs ». Évitez d'utiliser des termes comme « filles » et « garçons » pour tout le monde et spécialement pour nommer des adultes).

4. Utilisez un langage décrivant la personne d'abord : reconnaissez la personne au lieu de la définir par une simple caractéristique (ex. : Utilisez « la direction » ou « le comité de direction » au lieu de « les directeurs musulmans ». Utilisez « entraîneuse » au lieu de « femme entraîneur » ou « entraîneuse féminine »). Si une caractéristique est nécessaire et pertinente, faites référence à celle-ci comme étant une caractéristique plutôt que de vous en servir pour définir la personne (ex. : « les membres de la direction qui sont musulmans », « l'entraîneur qui est une femme »).

5. Utilisez le(s) terme(s) privilégié(s) par la personne ou le groupe : respectez et utilisez le(s) terme(s) privilégié(s) par la personne ou par le groupe de cette identité (ex. : les personnes d'ascendance autochtone peuvent préférer Autochtones, Premières Nations, Métis, Inuits ou un terme complètement différent). Posez des questions c'est une occasion d'apprendre.

6. Utilisez des exemples inclusifs : assurez-vous que les exemples fournis sont les plus inclusifs possible (ex. : choisissez des noms qui reflètent une variété d'ethnies, de confessions et de genres, comme Fatima, Xiaoping et Suzanne).

7. Dites le nom des gens correctement : bien prononcer le nom de quelqu'un est un signe de respect. Demandez à la personne de vous aider à prononcer son nom. Il existe des sites qui permettent d'entendre la bonne prononciation des noms de personne (ex. : consultez des sites comme www.hearnames.com). Écoutez, répétez, pratiquez à voix haute.

8. Soyez un allié : réagissez quand les gens utilisent des expressions et des termes discriminatoires ou qui dévaluent les autres. Aidez-les et encouragez-les à utiliser un langage inclusif aussi.

Langage décrivant la personne d'abord

Reflète un vaste éventail d'identités possibles

¹Source: Historica Canada <http://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/>



Étapes pour diversifier nos athlètes et nos bénévoles

Il est maintenant temps de tendre la main à divers groupes culturels dans notre communauté et de souligner leurs possibilités dans le cadre du mouvement des jeux Olympiques spéciaux (OS). Qui vit dans votre région? Comment pouvez-vous communiquer avec ces personnes? Elles pourraient être vos prochains athlètes et bénévoles!

1. En vérifiant les données de Statistique Canada, découvrez qui vit dans votre région selon une origine ethnique, une minorité visible et un point de vue religieux donnés. Fixez ensuite des objectifs de recrutement pour le(s) groupe(s) ciblé(s) (ex. : augmenter la représentation des athlètes d'origine sud-asiatique de x% ou en recruter x dans la prochaine année).
2. Maintenant, comment communiquez-vous avec ce(s) groupe(s) ciblé(s) et comment faites-vous pour que les gens du groupe visé s'engagent à devenir athlètes ou bénévoles dans le mouvement des jeux Olympiques spéciaux?
 - i. Prenez contact avec des personnes clés qui sont respectées dans leur communauté religieuse ou culturelle. Elles pourraient être prêtes à soutenir la participation dans les OS, mettez-vous en contact avec leur réseau et renseignez-vous sur comment les déficiences intellectuelles sont perçues dans leur communauté.
 - ii. Approchez des organisations culturelles, des organismes d'accueil des nouveaux arrivants ou des organisations religieuses pour créer des partenariats (ex. : un partenariat avec un centre culturel chinois).
 - iii. Découvrez quels sont les sports les plus pratiqués dans le groupe culturel que vous essayez de faire participer. Voir le document des Olympiques spéciaux Canada (OSC) « *Les sports pour accroître la participation* ». Posez des questions sur les ligues sportives culturelles.
 - iv. Parlez aux bénévoles potentiels des avantages du bénévolat comme l'acquisition de compétences transférables valorisées dans le milieu du travail, l'accroissement de son réseau social, l'amélioration de ses compétences langagières et les bénéfices pour la communauté.
 - v. Et souvenez-vous que dans certaines cultures et religions, le fait d'avoir des entraîneuses pourrait ouvrir la porte à la participation des filles. Permettez si possible des mesures d'adaptation pour les uniformes pour qu'ils tiennent compte de la sécurité et des spécificités culturelles.
3. Appliquez le OSC « *Filtre d'image de diversité culturelle et d'inclusion* » de la série sur la diversité et l'inclusion d'OSC aux documents d'OS afin de vous assurer que les photos que vous choisissez envoient un message de bienvenue.



Communauté



Consultez un calendrier multiconfessionnel lorsque vous planifiez des événements



Renseignez-vous sur la diversité et l'inclusion

4. Lorsque vous planifiez des événements et programmes importants, assurez-vous de consulter un calendrier multiconfessionnel (disponible en ligne) afin qu'il n'y ait pas de chevauchement avec une célébration culturelle ou religieuse importante (ex. : Kwanzaa, Ramadan, Diwali, Nouvel An Lunaire, etc.).
5. Recrutez des athlètes et des bénévoles avec des approches qui :
 - i. Ciblez un vaste échantillon de la société comme les écoles, les cégeps, les salons de l'emploi postsecondaires et les foires du bénévolat, les centres de santé, les associations sportives (ex. : associations provinciales et territoriales) et les centres communautaires locaux.
 - ii. Ciblez un groupe en particulier par le biais de communications avec des organisations culturelles ou religieuses et des ligues sportives culturelles ou religieuses. Si possible, assurez-vous qu'au moins une personne qui s'occupe du recrutement est membre de ce groupe.
6. Suivez les progrès par rapport aux objectifs que vous vous êtes fixés (ex. : Songez à mettre des champs facultatifs sur vos formulaires d'inscription dans lesquels les athlètes et les bénévoles peuvent fournir de l'information sur leurs antécédents culturels pour que vous puissiez suivre votre progrès).
7. Lorsque vous les avez convaincus et qu'ils ont rejoint la communauté d'OS, vous voulez les garder. Il est temps pour vous de vous renseigner sur la diversité et l'inclusion en général et plus particulièrement sur vos propres préjugés inconscients. C'est ainsi que l'on crée un environnement inclusif où tout le monde se sent valorisé et peut pleinement participer et contribuer.
8. Partagez les pratiques exemplaires de diversité et d'inclusion et les leçons apprises dans les sections d'Olympiques spéciaux.

Pour plus d'information, veuillez consulter les documents suivants en communiquant avec info@specialolympics.ca : « *Strategy for Engaging Diverse Cultural Communities* », « *Les sports pour accroître la participation* », « *Filtre d'image de diversité culturelle et d'inclusion* » « *Langage accessible pour les communications externes* » et « *Langage inclusif pour les communications internes et externes* ».



Considérations clés pour encourager les communautés des Premières Nations, des Métis ou des Inuits à participer

Relations significatives



Voici quelques suggestions pour vous aider à établir une relation et un partenariat basés sur le respect avec les communautés des Premières Nations, des Métis ou des Inuits (PNMI). Elles sont fondées sur nos expériences, les consultations que nous avons menées et notre compréhension. Cette liste n'est pas exhaustive.

1. Cherchez d'abord à comprendre en vous familiarisant avec le manque de confiance des Premières Nations, des Métis et des Inuits envers les personnes et les organisations qui ne font pas partie des PNMI en raison de la colonisation, de l'histoire et du contexte actuel, y compris :

- Pensionnats autochtones : placement forcé d'enfants autochtones dans des pensionnats entre 1880 et 1996 par le gouvernement canadien
- « rafle des années 60 » : enlèvement des enfants des PNMI de leur famille et de leur communauté dans le but de les placer dans des foyers et des familles d'accueil non autochtones
- Surreprésentation des enfants autochtones placés dans les familles d'accueil à ce jour
- 25 % des enfants qui sont des détenteurs du statut d'Indien vivent sous le seuil de la pauvreté

2. Reconnaître : qu'il faudra des années et un engagement véritable pour établir des relations significatives basées sur la confiance.

- Trouvez une personne d'Olympiques spéciaux (OS) qui est prête à être le visage de l'organisation et qui s'engagera à établir des contacts réguliers avec les gens, incluant des rencontres en personne. Assurez-vous que la personne a l'intérêt et les aptitudes culturelles requises. Veuillez noter qu'une personne qui s'identifie comme PNMI pourrait davantage inspirer confiance. Une personne blanche pourrait moins inspirer confiance compte tenu des raisons expliquées plus haut.
- Favorisez que la personne représentant OS soit accompagnée par un membre de la communauté ciblé lors de leur visite

PNMI



3. Comprenez la/les culture(s) particulière(s) et apprenez à connaître la communauté.

- Reconnaissez les différences culturelles entre les groupes des PNMI et les communautés.
- Faites examiner le matériel par un membre de la communauté pour vous conseiller sur la façon de l'adapter par le biais de la formulation, des citations, des couleurs et des symboles/images.
- Comprenez comment les personnes présentant une déficience intellectuelle (DI) sont perçues, comment on en parle, comment on les reconnaît et comment les gens vivant avec une déficience intellectuelle peuvent être accueillis.

Premières Nations, Autochtones, Métis, Inuits : il existe différents termes pour identifier les personnes et les communautés. Assurez-vous que vous utilisez la terminologie privilégiée par les personnes et la communauté ciblée. En cas de doute, posez des questions



4. Recrutez des bénévoles appartenant PNMI.

- i. Choisissez des *leaders*, une femme et un homme, qui sont respectés de la communauté
- ii. Demandez à vos bénévoles communautaires qui sont prêts à parler au nom d'OS de faire davantage d'interventions et d'établir plus de liens (ex. : recruter des bénévoles supplémentaires, visiter des écoles et des garderies).
- iii. Trouver des entraîneurs et entraîneuses provenant de la communauté.

5. Créez des partenariats communautaires.

- a. Créez des programmes d'OS et des groupes spécialement pour les PNMI où tous les membres de la communauté sont bienvenus (ex. : Programme d'un jour dans une réserve, programme dans les écoles).
- b. Offrir de la nourriture aux participants est recommandé d'un point de vue culturel.

Pour plus d'information, veuillez consulter les documents suivants en communiquant avec info@specialolympics.ca : « *Strategy for Engaging First Nations, Métis and/or Inuit (FNMI) Communities* », « *Les sports pour accroître la participation* », « *Langage accessible pour les communications externes* », « *Langage inclusif pour les communications internes et externes* » et « *Étapes pour diversifier nos athlètes et nos bénévoles* ».

Partenariats

« Vous devez frapper plusieurs fois à une porte pour qu'elle s'ouvre. Le succès, c'est quand elle s'ouvre et qu'on vous invite à entrer. La prochaine étape consiste à être invité à s'asseoir à la table. »

-Tom Fahie, Olympiques spéciaux
Nouvelle-Écosse



Langage accessible pour les communications externes



Le temps est venu de faire passer votre message pour que tout le monde le comprenne! Suivez ces lignes directrices pour que votre message atteigne tout le monde. « Un langage accessible » est un langage que tout le monde comprend!

Pour commencer, rappelez-vous que « **tout le monde** » inclut les gens possédant des niveaux d'alphabétisation et de scolarisation différents et des gens pour qui la langue que vous utilisez n'est pas leur langue maternelle, soit celle qu'ils connaissent le mieux.

Donc, lorsque vous créez votre message :

Rendez votre message accessible pour votre public cible et faites en sorte qu'il soit compris par toutes les personnes composant ce public

1. Assurez-vous que vos idées sont claires : mettez les points clés en caractères gras, utilisez des titres avec une police de caractère simple et grande, insérez des blancs pour réduire l'encombrement et la confusion.

2. Utilisez un visuel simple (photos, illustrations, symboles, graphiques) **avec des mots pertinents** qui leur donne davantage de sens et de signification.

3. Choisissez un visuel qui saura toucher votre public cible ou un large éventail de la société. Utilisez le filtre d'image de diversité culturelle et d'inclusion d'Olympiques spéciaux Canada.

4. Choisissez des mots qui n'ont qu'un seul sens lequel est clair (ex. : utilisez « liste de bénévoles » et non pas « bassin » ou « banque de bénévoles »).

5. Faites des phrases courtes et simples (par opposition à « Rédigez des phrases brèves et simples en évitant les structures de phrase complexes et les mots multisyllabiques. » Une personne avec un niveau de compréhension de lecture de troisième année peut comprendre la première phrase en caractères gras de ce paragraphe. La deuxième phrase plus complexe entre guillemets qui transmet un message similaire nécessite que la personne possède un niveau de compréhension de lecture supérieur à la douzième année). **Vous pouvez voir à quel niveau correspond votre texte (indice du niveau de langue Flesch-Kincaid) en vérifiant l'« indice de lisibilité » dans Word ou sur www.readabilityformulas.com. Plus le niveau de votre texte est bas, plus nombreux seront les gens qui vont pouvoir comprendre votre message.**

6. Pensez à vos locuteurs de langue seconde et traduisez vos écrits dans la langue maternelle de votre public cible (le simple fait de traduire le titre est déjà mieux que de ne rien traduire du tout si les coûts de la traduction sont trop élevés).

7. Faites vérifier vos écrits par une personne de votre public ou de votre groupe culturel cible. Afin d'être bien informé sur le plan culturel, demandez-lui d'examiner vos mots, vos symboles, vos couleurs et vos termes.

8. Faites vérifier votre présentation orale par une personne de votre public ou de votre groupe culturel cible et recrutez un interprète parlant la langue de la majorité lors d'événements. Favoriser la possibilité d'utiliser les interprètes bénévoles et/ou les services gratuits, tout en assurant la confidentialité.

9. Diffusez le message! Utilisez des copies papier, de la promotion en personne, des appels téléphoniques, de même que des options en ligne et des courriels pour communiquer avec votre public. Ce ne sont pas tous les gens qui ont accès à un ordinateur ou qui savent comment s'en servir.

Pour plus d'information, veuillez consulter le document source « *Inclusive and Accessible Language Guidelines* » en communiquant avec info@specialolympics.ca



Filtre d'image de diversité culturelle et d'inclusion



Qu'est-ce que le filtre d'image de diversité culturelle et d'inclusion?

- C'est un outil qui vous aide à choisir des images qui reflètent la diversité au sein des Olympiques spéciaux (OS) et qui démontrent l'engagement de l'organisation à inclure et à accueillir toutes les personnes qui s'intéressent au mouvement des jeux Olympiques spéciaux (OS).

Que fait le filtre?

- Ce filtre vous aide à choisir des images qui transmettent un message positif de la diversité et de l'inclusion. Souvent, sans nous en rendre compte, lorsque nous choisissons nos images, nous rendons certains groupes très visibles et d'autres invisibles. Cet outil peut vous aider à choisir des images qui illustrent de façon positive les athlètes et les bénévoles de plusieurs cultures et religions. Utilisez cet outil de façon régulière pour vous assurer qu'un éventail diversifié d'identités sont représentées dans vos images.

Comment utiliser le filtre d'image de diversité culturelle et d'inclusion

Étapes

1. Choisissez une image que vous pensez utiliser.
2. Inscrivez un point sur la carte de points chaque fois que vous répondez « Oui ».
3. Utilisez le système de points à la fin pour interpréter le pointage.



Choisissez des images qui transmettent un message positif

Carte de points	Points (Oui = 1)
1. Identité : Aspects culturels de la diversité	
a. Une ou plusieurs personnes semblent être d'origine autochtone (c.-à-d. peuples autochtones : personnes qui sont des Premières Nations, des Métis ou des Inuits).	
b. Une ou plusieurs personnes semblent appartenir à une minorité visible (c.-à-d. minorité visible : personnes, autres que les Autochtones, qui n'ont pas la peau blanche).	
c. Une ou plusieurs personnes semblent être d'origine non chrétienne sur la base d'éléments visibles (ex. : hidjabs, turbans ou autres symboles associés avec des confessions autres que le christianisme).	
2. Représentation de la réussite	
Une ou plusieurs personnes semblent appartenir à une minorité visible d'origine autochtone ou non chrétienne réussissant ou s'engageant dans un geste de célébration (ex. : donnant une bonne performance, marquant un but, gagnant, frappant dans la main d'un autre athlète).	
3. Position physique	
Une ou plusieurs personnes semblent appartenir à une minorité visible, d'origine autochtone ou non chrétienne occupant une position physique de force et de pouvoir (ex. : en premier plan, placée(s) au centre, sur les épaules d'autres personnes).	



<p>4. Personne en situation d'autorité</p> <p>Une ou plusieurs personnes semblent appartenir à une minorité visible, d'origine autochtone ou non chrétienne que l'on considère comme étant en situation d'autorité (ex. : entraîneur/entraîneuse, officielle/officiel, bénévole, membre de la direction, membre du personnel, personne qui attribue les médailles).</p>	
<p>5. Autres aspects de la diversité</p> <p>a. Représentation féminine de 50 % ou plus.</p>	
<p>b. Plusieurs groupes des minorités visibles ensemble ou des personnes d'un groupe de minorité visible avec une personne qui semble avoir la peau blanche.</p>	
<p>c. D'autres aspects de la diversité (ex. : âges variés ou sous-représentés, incapacité physique visible, gamme de silhouettes et de tailles corporelles, genres multiples).</p>	
<p>Pointage (1 point pour chaque fois où vous avez répondu « Oui »)</p>	

Système de pointage

- 5-9 Points:** Message de diversité et d'inclusion très fort.
- 4 Points:** Message de diversité et d'inclusion fort.
- 3 Points:** Message de diversité et d'inclusion faible. Demandez une deuxième opinion, préférablement d'une personne avec l'identité représentée ou du public cible.
- 0-2 Points:** Message de diversité et d'inclusion très faible.

Considérations importantes

- Le pointage est basé sur l'hypothèse qu'il n'y a aucune indication de manque de respect dans l'image que vous avez choisie (ex. : vêtements, gestes, actions, accessoires inappropriés).
- Si vous n'utilisez qu'une seule image (ex. : image de la page couverture du Rapport annuel), assurez-vous que celle-ci se verra attribuer au moins un point aux questions 1, 2 ou 3.
- Assurez-vous que votre public cible puisse se reconnaître dans le matériel.
- Si vous utilisez plusieurs images (ex. : brochure, photos de mur de bureau, images panoramiques de pages Web), regardez-les ensemble et assurez-vous que l'impression générale soutienne la diversité et l'inclusion.
- Plus le pointage est élevé, plus le message de diversité culturelle et d'inclusion est fort.

Pour plus d'information, veuillez consulter le document source « *Cultural Diversity and Inclusion Image Filter* » en communiquant avec info@specialolympics.ca.

Assurez-vous que votre public cible puisse se reconnaître dans le matériel



Comment diversifier votre conseil d'administration



Pourquoi créer un conseil d'administration diversifié et inclusif?

- pour donner l'exemple en montrant un engagement envers la diversité et l'inclusion.
- pour refléter les changements démographiques du Canada.
- pour acquérir une compréhension nouvelle et pertinente.
- pour créer des liens avec différentes communautés d'athlètes, de bénévoles et de donateurs potentiels.

Les étapes suivantes visent à accroître la représentation des femmes, des minorités visibles et des Premières Nations, des Métis et des Inuits (PNMI).

1. Décidez la représentation de quel(s) groupe(s) vous voulez accroître au sein du Conseil (ex. : femmes, minorités visibles ou PNMI).
 - Si vous prévoyez recruter des candidats issus d'un milieu des PNMI, une formation de sensibilisation aux réalités culturelles des PNMI est recommandée.
2. Expliquez pourquoi vous avez choisi ce(s) groupe(s).
3. Adoptez une politique de diversité au sein du Conseil. Ceci vous aidera à vous assurer que la diversité du Conseil est une priorité constante, laquelle a été identifiée sur le plan organisationnel, plutôt qu'une tendance passagère ou une valeur sujette à changer selon la tendance de la personne à la présidence du Conseil et du groupe de travail sur le recrutement.
4. Modifiez le cadre et le processus de recrutement pour identifier les critères de diversité et pour vous assurer que le processus soutient le recrutement et la nomination des candidats diversifiés (le Conseil canadien pour la diversité a recommandé des approches).
5. Faites en sorte que la personne à la présidence du Conseil soit la gardienne de l'inclusion (c.-à-d. elle s'assure que la voix de tout le monde est entendue et respectée même lorsqu'il y a une opinion dissidente). Une formation interculturelle peut être nécessaire si la personne à la présidence n'a pas déjà cette compétence et cette mentalité.
6. Faites en sorte que les membres du Conseil soient les défenseurs de l'inclusion, s'assurant que chaque personne se sente accueillie, valorisée, encadrée et ait l'occasion de faire entendre et respecter véritablement sa voix au sein du Conseil, y compris lorsqu'il y a une opinion dissidente ou un point de vue ou une réalité différente. Pour les membres du Conseil, ceci peut nécessiter une formation sur les préjugés inconscients.
7. Notez les identités (ex. : genre, minorité visible, PNMI) représentées par les membres du Conseil ou créez une matrice de Conseil.
8. Accroissez le bassin de talents que vous utilisez pour recruter. Une façon facile de procéder est de se servir d'organisations qui ont pour mission d'aider le Conseil à se diversifier.
 - i. Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA)
www.boarddiversity.ca/fr/

Diversifié

Inclusif





- ii. Le Directors College
www.thedirectorscollege.com (en anglais seulement)
- iii. DiverseCity onboard, Maytree (organisation basée à Toronto avec des ressources/recherches pertinentes) www.diversecityonboard.ca (en anglais seulement)

- 9. Profitez des occasions de réseautage pour atteindre le(s) groupe(s) cible(s).
 - i. Réseau des femmes exécutives^{MC} (WXM) www.wxnetwork.com/fr/
 - ii. Atteignez les réseaux des PNMI pour trouver des candidats potentiels.
 - iii. Recrutez à l'aide d'initiatives de la section qui permettent d'avoir accès à des réseaux des PNMI et culturels diversifiés.
 - iv. Créez des alliances avec les groupes de ressources pour les employés dans les secteurs privé et public.
- 10. Établissez une base de données des futurs membres potentiels du conseil d'administration.
- 11. Établissez du mentorat : traditionnel, inversé ou réciproque.

Le mentorat favorise l'échange d'informations pour améliorer la compréhension entre le ou la mentor(e) et le ou la mentoré(e). Il permet des questions officieuses et encourage une relation amicale. Le jumelage peut être basé sur l'expérience au sein d'un conseil d'administration ou sur d'autres critères.

Mentorat traditionnel

Les membres expérimentés du conseil d'administration désireux de prodiguer du mentorat sont jumelés avec les nouveaux membres du Conseil (mentoré(e)s)..

Mentorat inversé

Dans le cadre de la création d'un Conseil inclusif et diversifié, les membres du Conseil qui appartiennent à des groupes sous-représentés (ex. : femmes, PNMI, minorités visibles) sont jumelés en tant que mentor(e)s avec des membres du Conseil (mentoré(e)s) du groupe dominant (ex. : blancs, hommes) pour permettre à ces derniers de mieux comprendre les différents points de vue et visions du monde.

Mentorat réciproque

Dans le mentorat réciproque, on combine le mentorat traditionnel et le mentorat inversé pour créer un échange bilatéral d'informations dans la même dyade.

La règle de trois

Quand cela est possible, on recommande que trois personnes ou plus avec une identité particulière (ex. : femme, minorité visible, PNMI) se joignent au Conseil pour favoriser un environnement qui soit accueillant et inclusif où tous les membres sentent qu'ils peuvent parler aisément et être compris.

Pour plus d'information, veuillez consulter la stratégie « SOC Board Diversification » en communiquant avec info@specialolympics.ca



Accroissez le bassin de talents que vous utilisez pour recruter



Les sports pour accroître la participation

Vous voulez attirer de nouveaux athlètes et bénévoles issus d'un milieu culturel diversifié ou des Premières Nations, Métis ou Inuits (PNMI)? Voici des sports qui pourraient vous aider à y parvenir. Ces sports sont les plus populaires des trois premiers pays sources d'immigrants pour le Canada de même que les sports faisant partie des disciplines des Jeux autochtones de l'Amérique du Nord.

Si vous faites des démarches auprès d'une des communautés culturelles énumérées, envisagez de profiler un ou plusieurs des sports ci-dessous.

Trois premiers pays sources d'immigrants pour le Canada (2004-2013)¹

1. République populaire de Chine
2. Inde
3. Philippines

Taux de croissance²

Population autochtone canadienne³

Population non autochtone

Pourcentage de croissance (2006-2011)

20.1%

5.2%

Sports les plus populaires d'Olympiques spéciaux Chine

Rang	Sport	Sport d'Olympiques spéciaux Canada (OSC) et/ou Olympiques spéciaux internationaux (OSI)
1.	Athlétisme	OSC et OSI
2.	Tennis de table	OSI
3.	Basketball	OSC et OSI
4.	Soccer	OSC et OSI
5.	Badminton	OSI

Autres sports d'OSC joués à OS Chine : sports nautiques, boccia, quilles, dynamophilie, gymnastique artistique, raquette, hockey intérieur, patinage de vitesse, balle molle, golf, ski de fond, patinage artistique et ski alpin.

Sports les plus populaires d'Olympiques spéciaux Inde (Bharat)

Rang	Sport	Sport d'Olympiques spéciaux Canada (OSC) et/ou Olympiques spéciaux internationaux (OSI)
1.	Athlétisme	OSC et OSI
2.	Boccia	OSC et OSI
3.	Cricket	
4.	Soccer	OSC & OSI
5.	Kabaddi ⁴	

Autres sports d'OSC joués à OS Inde : basketball, hockey intérieur, sports nautiques, balle molle, dynamophilie, raquette, ski alpin, patinage artistique, patinage de vitesse et golf.

Saviez-vous que deux sources stimulant la croissance démographique au Canada sont l'immigration et un fort taux de croissance chez la population autochtone canadienne?

Les trois premiers pays sources d'immigrants au Canada : la République populaire de Chine, l'Inde et les Philippines



Sports les plus populaires d'Olympiques spéciaux Philippines

Rang	Sport	Sport d'Olympiques spéciaux Canada (OSC) et/ou Olympiques spéciaux internationaux (OSI)
1.	Athlétisme	OSC et OSI
2.	Boccia	OSC et OSI
3.	Quilles	OSC et OSI
4.	Basketball	OSC et OSI
5.	Soccer	OSC et OSI

Autres sports d'OSC joués à OS Philippines : sports nautiques, gymnastique rythmique et dynamophilie.

Sports aux Jeux autochtones d'Amérique du Nord 2017

Sport	Sport d'Olympiques spéciaux Canada (OSC) et/ou Olympiques spéciaux internationaux (OSI)
Tir à l'arc	Sport interdit – Règles générales SOI section 7.04(i)
Athlétisme	OSC et SOI
Badminton	
Baseball	Softball – OSC et SOI
Basketball	OSC et SOI
Canot	
Golf	OSC et SOI
Kayak	
Lacrosse	
Tir à la carabine	Sport interdit – Règles générales SOI section 7.04(i)
Soccer	OSC et SOI
Balle molle	OSC et SOI
Natation	OSC et SOI
Volleyball	SOI
Lutte	Sport interdit - règles générales SOI section 7.04(i)

La population autochtone canadienne croît presque quatre fois plus vite que la population non autochtone

Pour plus d'information, veuillez consulter le document source « *Sports of Possible Special Interest for Particular Communities : Chinese, Indian, Filipino, First Nations, Métis and/or Inuit Backgrounds* » en communiquant avec info@specialolympics.ca.

¹Source : Statistique Canada, Faits et chiffres, 2013 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents, Canada – Résidents permanents par pays source,

²Statistique Canada, 2011 Enquête nationale auprès des ménages.

³Statistique Canada. Les peuples autochtones du Canada, tels que définis par la Loi constitutionnelle, 1982, comprenant les Indiens, les Inuits et les Métis du Canada.

⁴Le kabaddi est un sport de contact qui vient de l'Inde antique. Kabaddi est un terme générique qui englobe différentes formes du jeu.

