

Les Évaluations du milieu sportif (« **Évaluations** ») ont une double fonction, puisqu'elles visent à résoudre et à prévenir la maltraitance, la discrimination et les autres comportements prohibés relevant du *Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport* (« **CCUMS** »). Une Évaluation est conçue pour cerner les problèmes systémiques allégués.

Contrairement à une enquête, dans le cadre d'une Évaluation, il n'y a pas de plaignant ou d'intimé. On demande aux répondants aux sondages et aux personnes interviewées (les « **Participants à l'Évaluation** ») de fournir des réponses qui décrivent leur expérience. Les renseignements dans l'Évaluation reflètent donc la façon dont les Participants à l'Évaluation ont perçu les enjeux, les systèmes ou les dynamiques au sein de l'environnement sportif faisant l'objet de l'Évaluation.

Les réponses fournies par les Participants à l'Évaluation lors des entrevues ou des sondages ne font pas l'objet d'une analyse pour établir leur validité; elles constituent leurs perspectives individuelles.

# Ontario Volleyball Association

## Évaluation du milieu sportif

Grace Vaccarelli

Grace Vaccarelli Professional Corporation

Membre de l'Unité d'évaluateurs indépendants Sport Sans Abus (2022-2024)

Le 6 juin 2024

---

## Table des matières

<b>1. Résumé</b>	<b>4</b>
<b>2. Préambule</b>	<b>5</b>
<b>3. Méthodologie</b>	<b>6</b>
<b>3.1 Mandat</b>	<b>6</b>
<b>3.2 Méthodes</b>	<b>7</b>
3.2.1 Entrevues	7
3.2.2 Examen documentaire	8
3.2.3 Anonymat	9
3.2.4 Confirmation de l'information	9
<b>4. Contexte</b>	<b>10</b>
4.1 Qu'est-ce que le Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport?	10
4.2 Qu'est-ce que le <i>Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport</i> ?	10
4.3 Qu'est-ce qu'une Évaluation du milieu sportif?	10
4.4 Qu'est-ce que le racisme?	11
4.5 Qu'est-ce que le racisme envers les Noirs?	11
4.6 Qu'est-ce que la discrimination systémique?	12
4.7 L'OVA	14
4.8 Volleyball Canada	14
4.9 Formation en matière de sécurité dans le sport	15
<b>5. Thèmes</b>	<b>16</b>
<b>5.1 Manque de diversité chez les athlètes, les entraîneurs et les officiels</b>	<b>16</b>
5.1.1 Team Ontario	16
5.1.2 Team Ontario Indoor–Athlètes	17

5.1.3	Team Ontario – Entraîneurs.....	19
5.1.4	Arbitres .....	21
5.1.5	Responsables du développement des entraîneurs.....	21
<b>5.2</b>	<b>Enquêtes, règlements et audiences disciplinaires.....</b>	<b>22</b>
5.2.1	Profilage racial et présomption de culpabilité.....	22
5.2.2	Comportement de l’OVA durant une enquête et une Audience relative au Code de conduite.....	23
5.2.3	Règlements confidentiels .....	29
<b>5.3</b>	<b>Affichage du nom des entraîneurs sanctionnés sur le site Web de l’OVA .....</b>	<b>31</b>
<b>5.4</b>	<b>Programme Respect et sport pour les parents .....</b>	<b>31</b>
<b>5.5</b>	<b>Gouvernance du Conseil d’administration .....</b>	<b>33</b>
<b>5.6</b>	<b>Politique contre le racisme et plan de mise en œuvre.....</b>	<b>34</b>
5.6.1	Collecte de données démographiques.....	35
<b>5.7</b>	<b>Préjugés inconscients .....</b>	<b>36</b>
5.7.1	Éducation et formation du personnel.....	37
5.7.2	Éducation et formation du Conseil .....	38
5.7.3	Politique d’admissibilité des arbitres.....	38
5.7.4	Politique d’admissibilité des entraîneurs.....	38
<b>5.8</b>	<b>Comité consultatif sur l’inclusion, la diversité et l’équité (CCIDE) .....</b>	<b>39</b>
<b>5.9</b>	<b>Examen des politiques .....</b>	<b>41</b>
5.9.1	Politique sur la diversité, l’équité et l’inclusion .....	41
5.9.2	Code de conduite et d’éthique de l’OVA .....	42
5.9.3	Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires de l’OVA .....	43
5.9.4	Politique du carton violet .....	43
<b>5.10</b>	<b>Prix annuels .....</b>	<b>44</b>
<b>5.11</b>	<b>Volleyball à neuf joueurs.....</b>	<b>45</b>
<b>5.12</b>	<b>Crainte de représailles .....</b>	<b>45</b>

<b>6. Conclusion.....</b>	<b>46</b>
<b>7. Recommandations.....</b>	<b>47</b>
7.1 Volleyball Canada .....	47
7.2 Examen des politiques .....	47
7.3 Gouvernance .....	48
7.4 Éducation et formation .....	49
7.5 Recrutement et maintien en poste.....	49
7.6 Sondage des membres de l'OVA .....	49
7.7 Enquêtes .....	50

## 1. Résumé

Cette Évaluation du milieu sportif (ci-après « Évaluation ») vise à comprendre si la discrimination systémique, en particulier du racisme envers les Noirs, est présente au sein de l'Ontario Volleyball Association (« OVA »). De plus, si le phénomène est présent, l'Évaluation vise à déterminer comment et pourquoi il se manifeste, notamment en ce qui concerne le rôle de l'administration de l'OVA.

L'OVA est un organisme provincial qui régit le volleyball en Ontario. En menant cette Évaluation, mon mandat ne consistait pas à examiner les expériences vécues individuellement par les joueurs au niveau du club, là où la plupart des gens pratiquent le sport. Je me suis plutôt concentrée sur les politiques, les actions, l'inaction et les pratiques de l'OVA.

L'information partagée par les participants soulevait des inquiétudes relatives au manque de diversité raciale chez les membres de l'OVA, notamment chez les arbitres et au sein du Conseil d'administration; la conduite de l'OVA durant une enquête externe et une audience disciplinaire; ainsi qu'une absence d'intentionnalité dans les politiques et la formation pour favoriser l'inclusion au sein de l'OVA. Enfin, un litige, qui est en cours devant les tribunaux, allègue que l'OVA s'est livrée à des actes de diffamation et de discrimination raciale, ce que je ne suis pas en mesure de commenter.

Toutefois, si le racisme envers les Noirs est répandu dans la société et dans les institutions canadiennes, les renseignements portés à ma connaissance par les participants ne m'ont pas permis de relever des indices de discrimination systémique ou de racisme envers les Noirs dans l'organisation. Cela dit, j'ai été troublée qu'on porte à ma connaissance un cas dans le cadre duquel des allégations de discrimination raciale n'ont pas donné lieu à une audience disciplinaire et j'ai donc recommandé que ces allégations soient soumises au Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport (« BCIS »).

Enfin, j'ai constaté qu'il y a encore une place importante à l'amélioration au sein de l'OVA pour atteindre un engagement contre le racisme et pour la diversité et l'inclusion, et j'ai formulé des recommandations à cet égard.

## 2. Préambule

L'OVA est l'organisme officiel qui régit le volleyball en Ontario. L'OVA est un organisme sportif provincial (« OSP ») reconnu et par conséquent, en Ontario, est tenu de respecter les politiques et les procédures du ministère des Industries du patrimoine, du sport, du tourisme et de la culture. L'OVA compte plus de 800 équipes et 90 clubs dans tout l'Ontario.

En novembre 2022, le Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport (« BCIS ») a examiné les informations qu'il avait reçues et qui alléguaient une discrimination systémique, en particulier un racisme envers les Noirs, au sein de l'OVA. Conformément aux [\*Lignes directrices du BCIS concernant les Évaluations du milieu sportif\*](#), le BCIS a procédé à un Examen initial et a défini la Portée de la présente Évaluation<sup>1</sup>, dont le mandat de l'Évaluation consistait à déterminer s'il existe une discrimination systémique, et en particulier, du racisme envers les Noirs, au sein de l'OVA, et comment on combat le racisme envers les Noirs au sein de l'OVA.

Le BCIS a retenu les services de Grace Vaccarelli à titre d'Évaluatrice indépendante. L'Évaluatrice compte plus de vingt années d'expérience dans le domaine des droits de la personne. De 2008 à 2018, elle a été gestionnaire des services juridiques et avocate-conseil au Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne de l'Ontario, puis, en 2020, elle est devenue directrice par intérim des Services des droits de la personne de l'Université métropolitaine de Toronto. En 2022, elle s'est jointe à l'unité d'évaluateurs indépendants du BCIS.

Grace Vaccarelli a réalisé cette Évaluation d'avril 2023 à août 2023.

---

<sup>1</sup> S.5, [\*Lignes directrices du BCIS concernant les Évaluations du milieu sportif\*](#)

Dans le cadre de cette Évaluation, le Demandeur a été rencontré et des invitations ont été adressées à toutes les personnes identifiées par le Demandeur ou à d'autres participants comme disposant d'informations pertinentes. Le personnel-clé de l'OVA a également été interrogé. Enfin, une analyse documentaire approfondie a été réalisée.

Je tiens à remercier Runako Gregg, le second réviseur, pour l'expertise qu'il a apportée à cette Évaluation. Runako a travaillé à titre d'avocat, d'analyste politique et d'enquêteur dans des institutions de défense des droits de la personne telles que l'African Canadian Legal Clinic, la Commission ontarienne des droits de la personne et le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne de l'Ontario.

Enfin, je tiens à remercier sincèrement toutes les personnes qui ont participé à cette Évaluation et partagé leurs expériences et leurs points de vue.

### 3. Méthodologie

#### 3.1 Mandat

Cette Évaluation a pour objectif de comprendre s'il existe de la discrimination systémique, en particulier du racisme envers les Noirs, au sein de l'OVA. Pour ce faire, elle a examiné de près son administration, y compris la mise en œuvre des politiques et des procédures.

Plus précisément, l'Évaluation vise à :

- déterminer comment le racisme envers les Noirs et d'autres enjeux se manifestent et sont contrés dans l'OVA, en conformité avec le [\*Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport\*](#) (« CCUMS »); et

- passer en revue les politiques et les procédures applicables en lien avec le racisme envers les Noirs et la discrimination en général, et examiner la mise en œuvre pratique des politiques applicables.

L'Évaluation doit ensuite entraîner la formulation de recommandations pour remédier à ces enjeux et empêcher qu'ils ne se reproduisent.

## 3.2 Méthodes

L'information contenue dans cette Évaluation a été recueillie au moyen d'une série d'entrevues individuelles et d'un examen documentaire. Étant donné que le mandat consiste spécifiquement à déterminer si de la discrimination systémique, et en particulier, du racisme envers les Noirs, existe au sein de l'administration de l'OVA, notamment dans l'application de ses politiques et ses procédures, l'Évaluation ne découle pas d'un sondage réalisé auprès de tous les membres de l'OVA.

### 3.2.1 Entrevues

L'Évaluation a commencé par une entrevue du Demandeur afin de comprendre les incidents et les préoccupations dont il a fait état. Le Demandeur a parlé d'incidents survenus de 2014 à aujourd'hui. J'ai ensuite interviewé des entraîneurs, des arbitres, d'anciens athlètes, le parent d'un ancien athlète, l'équipe de direction de l'OVA et des membres du Conseil d'administration de l'OVA.

Des invitations à des entrevues ont été envoyées aux personnes identifiées par le Demandeur et à d'autres participants susceptibles de détenir de l'information pertinente pour cette Évaluation. Bien que j'aie invité chaque personne qui a été identifiée ou que j'ai moi-même identifiée, certains n'ont pas répondu.

Chaque personne convoquée à une entrevue a été invitée à y assister accompagnée d'une personne pour la soutenir et a été informée que le Rapport d'évaluation respecterait toutes les exigences en matière de confidentialité

prévues à la section 8 des [Lignes directrices du BCIS concernant les Évaluations du milieu sportif.](#)

Au total, douze entrevues ont eu lieu.

### **3.2.2 Examen documentaire**

Le Demandeur a soumis une importante documentation écrite, tout comme l'OVA. L'OVA a gracieusement fourni chacun des documents demandés en temps opportun. Les documents comprenaient notamment :

- Tous les procès-verbaux des réunions du Conseil d'administration de l'OVA de 2012 à aujourd'hui;
- Tous les procès-verbaux des réunions de son Comité consultatif sur l'inclusion, la diversité et l'équité (CCIDE);
- Une copie de toutes les plaintes pour discrimination et racisme envers les Noirs reçues par l'OVA de 2019 à aujourd'hui;
- Deux rapports d'enquête commandés par l'OVA.

L'Évaluation tient également compte des documents qui se trouvent dans le forum public, ce qui comprend, sans toutefois s'y limiter :

- Toutes les politiques disponibles sur le site web de l'OVA;
- Le plan stratégique de l'OVA;
- Une demande et une défense, produits dans le cadre d'un litige mettant en cause un ancien entraîneur;
- Un article de TSN daté du 25 janvier 2023 intitulé [Ontario Volleyball Association pushing the envelope in battle to protect athletes.](#)

J'ai effectué un examen ciblé de ces documents afin de repérer et de mettre en relief les composantes relatives à l'équité. Ces composantes sont examinées en détail en rapport avec les thèmes pertinents abordés ci-après.

### 3.2.3 Anonymat

Le Rapport d'évaluation ne révélera pas l'identité des participants qui ont fourni à l'Évaluatrice les renseignements qui y figurent, conformément aux Lignes directrices du BCIS concernant les Évaluations du milieu sportif, qui prévoient ce qui suit :

Le Rapport d'évaluation maintiendra l'anonymat des Participants à l'évaluation et n'identifiera pas les Participants à l'évaluation en tant que sources d'information, à moins qu'un Participant à l'évaluation ait donné des instructions spécifiques et un consentement écrit que son nom peut être utilisé. Le Rapport d'évaluation indiquera également clairement que l'Évaluateur indépendant ne tire pas de conclusions de fait et n'évalue pas la crédibilité.<sup>2</sup>

### 3.2.4 Confirmation de l'information

Les participants à l'Évaluation ont reçu une copie de mes notes d'entretien après chaque rencontre afin d'en prendre connaissance et de confirmer leur exactitude. Au cours de mes échanges avec eux, les participants à l'Évaluation ont été invités à passer en revue le contenu de mes notes et à apporter toute modification qu'ils jugeaient nécessaire pour en assurer l'exactitude et ensuite à en confirmer la teneur.<sup>3</sup>

Une ébauche de ce Rapport d'évaluation a été remise au Demandeur et à l'OVA conformément à la section 7.e. des *Lignes directrices du BCIS concernant les Évaluations du milieu sportif*. La section 7.e. me donne le pouvoir de fournir une ébauche du rapport afin de donner la possibilité que soit relevée toute inexactitude factuelle dans le rapport. Tant le Demandeur que l'OVA ont émis leurs commentaires, qui y ont été incorporés dans la mesure où ils indiquaient une erreur factuelle ou requéraient que je fournisse des clarifications.

---

<sup>2</sup> S.7(d), [Lignes directrices du BCIS concernant les Évaluations du milieu sportif](#)

<sup>3</sup> S.7(e), [Lignes directrices du BCIS concernant les Évaluations du milieu sportif](#)

## 4. Contexte

### 4.1 Qu'est-ce que le Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport?

Le Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport (« BCIS ») est responsable de l'administration du CCUMS dans le cadre du programme Sport Sans Abus.

### 4.2 Qu'est-ce que le *Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport*?

Le CCUMS est le document de base qui établit les règles que doivent adopter les organismes de sport qui reçoivent des fonds du gouvernement du Canada pour promouvoir une culture sportive respectueuse qui offre des expériences sportives de qualité, inclusives, accessibles, accueillantes et sécuritaires.

L'Annexe I du CCUMS définit la discrimination comme suit :

Des comportements, des politiques et/ou des pratiques qui contribuent à traiter ou toucher de façon différente, inéquitable, défavorable ou inappropriée de toute autre façon une personne ou une catégorie de personnes pour un motif interdit, notamment la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, l'indigénité, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'état matrimonial ou familial, la langue, les caractéristiques génétiques ou le handicap et d'autres motifs analogues.

### 4.3 Qu'est-ce qu'une Évaluation du milieu sportif?

Le BCIS précise que les Évaluations du milieu sportif visent à évaluer les enjeux allégués de nature systémique liés au CCUMS afin d'améliorer l'environnement sportif pour les participants actuels et futurs d'une manière conforme au mandat du BCIS ainsi qu'aux politiques et aux procédures du BCIS.

En outre, les Évaluations remplissent une double fonction, en contrant et en prévenant la maltraitance, la discrimination et d'autres comportements prohibés visés par le CCUMS. Ces évaluations sont conçues pour évaluer les enjeux

allégués de nature systémique liés au CCUMS et pour y remédier afin d'améliorer l'environnement sportif pour les participants actuels et futurs.

Une Évaluation se distingue d'une Enquête, cette dernière consistant à faire enquête au sujet d'une plainte concernant la conduite d'une ou de plusieurs personnes particulières nommées dans la plainte.

#### 4.4 Qu'est-ce que le racisme?

La Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) définit ainsi le racisme :

Le racisme est une idéologie qui repose sur le postulat, explicite ou implicite, de la supériorité inhérente d'un groupe racisé par rapport aux autres. L'idéologie raciste se manifeste parfois ouvertement, par des insultes, des plaisanteries malicieuses ou des actes haineux. Il reste que, bien souvent, elle est profondément enracinée dans des valeurs, croyances et attitudes stéréotypées. Dans certains cas, ces croyances sont inconscientes et font partie intégrante et fondamentale de systèmes et institutions qui ont évolué avec le temps. Le racisme existe à un certain nombre de niveaux, notamment : individuel; systémique et sociétal<sup>4</sup>.

#### 4.5 Qu'est-ce que le racisme envers les Noirs?

Les *Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique* de l'Ontario définissent ainsi le racisme envers les Noirs :

Préjugés, attitudes, croyances, stéréotypes et discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine qui trouvent leur origine dans l'histoire et l'expérience uniques de l'esclavage, ainsi que dans son héritage. Le racisme envers les Noirs est profondément enraciné dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, dans la mesure où il est fonctionnellement normalisé ou rendu invisible à l'ensemble de la société blanche. Le racisme envers les Noirs se manifeste dans la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Afro-Canadiens, notamment au chapitre de l'accès inégal aux occasions, un statut socio-économique inférieur, un chômage accru, des taux de pauvreté élevés, ainsi qu'une surreprésentation dans le système de justice pénale<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> [Discrimination raciale, race et racisme \(fiche\), Commission ontarienne des droits de la personne](#)

<sup>5</sup> [Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique, Ontario](#)

Il convient de souligner que le racisme envers les Noirs est profondément enraciné dans les institutions canadiennes. Il est souvent subtil et peut se manifester par des actes systémiques et individuels, de façon non intentionnelle ou intentionnelle. Le racisme envers les Noirs est devenu un phénomène normalisé et il est souvent difficile à repérer et à contrer.

#### 4.6 Qu'est-ce que la discrimination systémique?

On entend par *discrimination systémique* certaines formes de comportement, des politiques, des pratiques ou des attitudes qui font partie de structures organisationnelles qui peuvent sembler neutres en apparence, mais qui ont néanmoins un effet « préjudiciable » ou d'exclusion, qui créent ou perpétuent une situation de désavantage à l'égard de certaines personnes en raison de leurs caractéristiques personnelles.

Le recours à un processus décisionnel informel ou hautement discrétionnaire est particulièrement problématique, car il laisse davantage place à des considérations subjectives, à des normes variables et à des préjugés susceptibles de conduire à la discrimination systémique.

Une organisation peut avoir sa propre culture interne, qui peut être le reflet de la culture dominante, qui peut ensuite marginaliser ou aliéner certaines personnes en raison de leur identité personnelle et, encore une fois, donner lieu à une discrimination systémique.

Voici des exemples de discrimination systémique :

- Une politique qui prévoit des limites d'âge pour siéger au conseil d'administration, ce qui empêcherait les jeunes de siéger au conseil.
- Une pratique organisationnelle qui favorise un recrutement ou une sélection fondée sur les relations personnelles ou le bouche-à-oreille, par opposition à une évaluation transparente fondée sur le mérite, selon des critères prédéfinis et clairs. Cette pratique peut conduire à une

discrimination systémique, car des préjugés inconscients incitent les gens à favoriser les personnes qui leur ressemblent le plus et qui « correspondent » à la culture organisationnelle dominante.

- Une culture organisationnelle où les gens vont « prendre un verre » le vendredi soir. Cette culture peut exclure certaines personnes en fonction de leurs responsabilités familiales ou de leurs croyances, si ces personnes respectent le Sabbat ou ne boivent pas d'alcool.
- Une culture organisationnelle qui est le reflet de la culture dominante, et ainsi, exclut les personnes racisées.

Lors de l'évaluation d'une plainte pour discrimination systémique, les allégations ne peuvent pas se limiter à un seul événement ou une seule déclaration. Dans la décision intitulée *Association of Ontario Midwives v. Ontario (Health and Long-Term Care)*<sup>6</sup>, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

Les incidents allégués, ainsi que les pratiques, les politiques et les attitudes antérieures particulières doivent être considérés de manière exhaustive et globale. C'est cet amalgame entremêlant comportements, actions, inactions, politiques, pratiques, systèmes et attitudes qui conduirait à un traitement différent et à un effet discriminatoire. Les liens entre les incidents ne sont pas toujours évidents et ne sont pas forcément purement linéaires ou continus. Mais c'est l'ensemble de ce réseau interconnecté qui constitue la série d'incidents.<sup>7</sup>

Lors de cette évaluation du milieu sportif, j'ai pris en considération tous les incidents ou les exemples signalés pour déterminer s'il existait des indices de discrimination systémique ou de racisme envers les Noirs. J'ai analysé les politiques, les pratiques, les actions et les inactions pour déterminer si elles ont eu un effet préjudiciable sur les personnes racisées ou noires.

---

<sup>6</sup> *Association of Ontario Midwives v. Ontario (Health and Long-Term Care)*, [2014 HRTO 1370](#) (CanLII)

<sup>7</sup> *Association of Ontario Midwives v. Ontario (Health and Long-Term Care)*, [2014 HRTO 1370](#) (CanLII), par. 37

## 4.7 L'OVA

L'Ontario Volleyball Association (« OVA ») est l'organisme officiel qui régit le volleyball en Ontario. L'OVA appuie le volleyball à tous les niveaux, soit du niveau débutant, en faisant découvrir le volleyball aux enfants à l'échelle communautaire, jusqu'au stade de la haute performance, en soutenant les athlètes et en les aidant à progresser, en certifiant les entraîneurs et les officiels, et en organisant des tournois et des championnats provinciaux.

L'OVA compte 17 employés et a un budget annuel de 8 millions de dollars. L'OVA supervise plus de 880 équipes de volleyball sanctionnées réparties entre 75 clubs.

Les athlètes, les entraîneurs et les officiels doivent être membres de l'OVA pour pouvoir participer à des événements sanctionnés par l'OVA.

Volleyball Canada est signataire du programme Sport Sans Abus et l'OVA est l'un de ses organismes affiliés, ce qui signifie que l'OVA a adopté le CCUMS et retenu les services du BCIS et de Sport Sans Abus pour l'application du cadre pour un sport sécuritaire.

## 4.8 Volleyball Canada

En mai 2022, Volleyball Canada a annoncé un partenariat avec Deloitte inc. dans le but d'élaborer un cadre stratégique et un plan de mise en œuvre en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). Un sondage a été conçu pour consulter les membres de la communauté du volleyball et l'OVA a contribué à la diffusion de ce sondage, qui est maintenant terminé.

À la suite de ces recherches, Volleyball Canada compte « définir les priorités stratégiques en matière de DEI qui concorderont avec les moments essentiels et/ou les entraves qui auront principalement nui à la participation des parties prenantes ».<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> [Volleyball Canada Actualités](#)

L'OVA attend également les résultats des recherches faites par Volleyball Canada pour savoir de quelle façon appliquer les recommandations qui découleront du processus.

#### **4.9 Formation en matière de sécurité dans le sport<sup>9</sup>**

Volleyball Canada exige que toutes les personnes impliquées dans le sport à travers le pays suivent le nouveau module de formation « Sécurité dans le sport », qui est disponible sur le site Web de l'Association canadienne des entraîneurs. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020, toute personne associée à une organisation financée par Sport Canada doit suivre une formation sur la conduite à adopter pour prévenir et contrer la maltraitance. Parmi les personnes visées, on compte les entraîneurs, les arbitres, les parents de jeunes athlètes, le personnel et les agents contractuels du domaine de la haute performance ainsi que l'ensemble du personnel administratif et des bénévoles, qu'ils aient ou non un contact direct avec les athlètes. Le module sur la « Sécurité dans le sport » utilisé par Volleyball Canada est un module gratuit d'apprentissage en ligne de 90 minutes qui donne à tous les participants les outils nécessaires pour reconnaître, contrer et prévenir la maltraitance dans le sport. Le module s'harmonise avec les principes du CCUMS et répond aux exigences de Sport Canada en matière de formation pour la sécurité dans le sport.

Dans le cadre de ses politiques relatives à l'admissibilité, l'OVA exige que tous les dirigeants des clubs, les entraîneurs et les arbitres suivent le module de formation « Sécurité dans le sport ».

---

<sup>9</sup> [Volleyball Canada, Ontario Volleyball and SafeSport](#)

## 5. Thèmes

### 5.1 Manque de diversité chez les athlètes, les entraîneurs et les officiels

La plupart des participants ont souligné un manque de diversité raciale parmi les athlètes, les entraîneurs, les officiels et les personnes-ressources. La grande majorité d'entre eux ont également dit que le volleyball est un sport de « Blancs ».

On m'a en outre parlé de groupes isolés où la diversité raciale était présente chez les athlètes et les entraîneurs des clubs Pakman Volleyball et Thundercats Volleyball. Toutefois, les athlètes et les entraîneurs racialisés eux-mêmes ont déclaré qu'il était toujours évident de savoir à quel club ils étaient affiliés, car ils faisaient partie du seul club et de la seule équipe qui n'était pas majoritairement blanche, ce qui leur donnait souvent le sentiment d'être « à part ». On m'a dit également qu'il y avait de plus en plus de diversité chez les arbitres, mais il ne s'agit encore que d'une minorité.

Comme je l'explique plus en détail ci-dessous, bien que l'OVA ne se soit pas prononcée contre la collecte de données démographiques désagrégées au sujet de ses membres, pour le moment, elle ne recueille pas ces données et les informations ci-dessus sont donc purement anecdotiques.

#### 5.1.1 Team Ontario

Le programme Team Ontario offre un environnement d'entraînement où les meilleurs athlètes de l'Ontario peuvent progresser et participer à des compétitions sous le drapeau de l'Ontario. Lors des différents camps, les athlètes ont l'occasion de participer à un entraînement à haute intensité et à des séances de science du sport avec des experts du domaine. L'OVA a adopté une politique de sélection qui définit les critères de sélection des athlètes et des entraîneurs de Team Ontario.

### 5.1.2 Team Ontario Indoor-Athlètes

Plusieurs participants ont fait part de leurs préoccupations concernant le manque de critères de sélection clairs et de transparence dans la sélection des entraîneurs et des athlètes de l'équipe de volleyball intérieur, Team Ontario Indoor, et sont d'avis que la crainte de représailles et des préjugés entretenus par des Blancs jouent un rôle dans le processus décisionnel.

Un autre participant a fait remarquer que lors des camps, les athlètes racisés de Team Ontario se sentaient observés de plus près que les athlètes blancs. Ce participant n'avait pas d'expérience directe de ce fait. Si un athlète racisé s'est senti ou se sent observé de façon excessive, ses allégations devraient être signalées au BCIS.

La Politique de sélection de l'OVA décrit un processus en trois étapes pour la sélection des athlètes de Team Ontario Indoor. La première étape consiste à créer un « Comité de repérage des athlètes » composé des personnes suivantes :

- L'Entraîneur en chef du programme de Team Ontario concerné
- Des évaluateurs provinciaux nommés par le directeur du développement des athlètes de l'OVA
- Des membres du personnel de l'OVA mandatés par le directeur du développement des athlètes de l'OVA
- Le directeur du développement des athlètes de l'OVA

La deuxième étape concerne la sélection initiale par l'Entraîneur en chef et l'Entraîneur adjoint concernés. Lors de la troisième étape, la sélection faite par ces entraîneurs est passée en revue par le Comité de sélection des athlètes afin de vérifier ce qui suit :

- Les entraîneurs ignorent tous les préjugés sur les clubs et les équipes dans le cadre de leur sélection

- Toutes les sélections ont été faites selon les critères de sélection de Team Ontario
- La sélection est conforme aux objectifs en matière de performance et de développement du programme de Team Ontario visé

La Politique précise également ce qui suit, à propos des places disponibles : [traduction] « Le nombre de joueurs invités au camp de sélection final dépendra du nombre de places disponibles, du nombre d'athlètes qui répondent aux critères, du nombre de terrains disponibles pour le camp de sélection et du nombre d'entraîneurs disponibles pour faire les évaluations ».

Un participant a expliqué que Team Ontario est un programme de haute performance dont le but est d'améliorer la performance individuelle des meilleurs athlètes selon des critères d'évaluation et de sélection prédéfinis, qui figurent dans la Politique de sélection de l'OVA et qui ne changent pas. Bien qu'il soit nécessaire de combler toutes les places au sein de l'équipe, la sélection des athlètes est principalement axée sur leur capacité à passer au prochain stade ou, autrement dit, leur aptitude à jouer au niveau suivant.

On m'a expliqué que pour déterminer les places dans les équipes de Team Ontario, on s'assure que chaque position est remplie et on ajoute ensuite des joueurs en fonction du bassin d'athlètes disponibles. On m'a également dit que la position à laquelle l'athlète joue au sein de son club n'est pas nécessairement celle qu'il pourrait occuper au sein de Team Ontario.

Un participant estimait que le fait de ne pas préciser le nombre de places à remplir avant les essais signifiait que les critères pourraient changer pour des raisons discriminatoires. Bien que cette impression puisse être vraie, aucun athlète n'a soulevé une telle allégation. Si tel était le cas, une telle allégation devrait être transmise au BCIS. Compte tenu des informations limitées qui ont été présentées, j'estime que le mode de sélection de Team Ontario ne comporte pas d'indice de racisme contre les Noirs.

### 5.1.3 Team Ontario - Entraîneurs

Les entraîneurs de Team Ontario proviennent de clubs, d'universités et de collèges.

De nombreux participants ont signalé un manque de diversité raciale parmi les entraîneurs de Team Ontario, et un participant a affirmé que les entraîneurs sont en majorité des « hommes blancs ».

La Politique de sélection de l'OVA prévoit un processus de candidature détaillé pour la sélection des entraîneurs en chef et des entraîneurs adjoints. Les candidatures sont examinées par un comité qui réalise un classement. Le comité est composé d'au moins deux des personnes suivantes :

- i. Le Directeur du développement des athlètes de l'OVA
- ii. Le Responsable du développement des athlètes de l'OVA
- iii. Un membre du Comité de la haute performance de l'OVA

Des entrevues sont ensuite réalisées par un comité de sélection composé d'au moins deux des personnes suivantes :

- i. Le Directeur du développement des athlètes de l'OVA
- ii. Un (1) entraîneur mentor de la communauté (OUA), programmes nationaux, ancien Entraîneur en chef de Team Ontario, etc.) qui est nommé par le Comité de la haute performance
- iii. Un membre du personnel de l'OVA

Un participant a indiqué que le Comité de sélection ne comprenait que le directeur du développement des athlètes de l'OVA et un membre du personnel de l'OVA, et que le Comité connaissait tous les entraîneurs qui avaient posé leur candidature.

Il y a lieu de noter que la Politique de sélection de l'OVA n'a pas prévu de processus de revue des sélections afin de s'assurer qu'elles n'ont pas été influencées par des préjugés, comme dans le cas des athlètes.

Plusieurs participants ont affirmé que l'OVA avait pour objectif de promouvoir et d'augmenter la présence des femmes parmi les entraîneurs et les arbitres. La Politique de sélection de l'OVA contribue à l'atteinte de cet objectif en fixant un nombre minimum de postes d'entraîneurs de Team Ontario réservés à des femmes. Par ailleurs, comme il est précisé dans la Politique de sélection de l'OVA :

[Traduction]

Une priorité stratégique d'Ontario Volleyball consiste à promouvoir la présence de femmes parmi les entraîneurs à tous les niveaux. Les objectifs suivants ont été fixés en ce qui concerne le nombre de femmes sélectionnées chaque année au sein du personnel entraîneur de Team Ontario :

- Cible minimale : au moins 25 % des postes d'entraîneurs-chef de Team Ontario sont occupés par des femmes
- Cible minimale : au moins un (1) poste d'entraîneur adjoint des équipes féminines de Team Ontario est occupé par une femme

Au moment de finaliser ce Rapport d'évaluation, l'OVA m'a fait savoir que les cibles avaient été atteintes et qu'elles avaient été revues à la hausse dans la Politique de sélection mise à jour adoptée en octobre 2023.

Les cibles actuelles de la Politique de sélection de l'OVA sont les suivantes :

- Cible minimale : au moins 50 % des postes d'entraîneurs en chef de Team Ontario sont occupés par des femmes
- Cible minimale : au moins un (1) poste d'entraîneur adjoint des équipes féminines de Team Ontario est occupé par une femme

La Politique de sélection actualisée comprend une déclaration selon laquelle [traduction] « la participation des personnes en situation de handicap et des

groupes sous-représentés est bienvenue et encouragée ». Toutefois, il n’y a toujours pas de cible précise pour la sélection d’entraîneurs qui sont racisés.

Certains participants ont signalé que l’OVA avait organisé un Sommet des entraîneurs lors du dernier tournoi provincial de l’Ontario, auquel une centaine d’entraîneurs ont participé volontairement. Les séances portaient sur l’évolution de la culture de l’entraînement. On espérait que les participants transmettraient l’information à leurs clubs à leur retour.

#### **5.1.4 Arbitres**

L’OVA compte six cents arbitres à travers la province.

La plupart des participants estimaient qu’il y a un manque de diversité parmi les arbitres. Un des participants a fait remarquer qu’étant donné que la plupart des arbitres sont d’anciens joueurs et qu’il n’y a pas de diversité parmi les joueurs, ce manque de diversité s’observe par conséquent chez les arbitres. Ce participant a toutefois indiqué qu’il y avait eu des changements à cet égard, car le nombre d’arbitres racisés dans les postes de haut niveau est en hausse.

Quelques participants ont expliqué que l’OVA s’est dotée d’une stratégie de maintien en poste des arbitres qui comprend du mentorat et qu’elle a lancé une initiative de développement d’arbitres féminins. Bien qu’il y ait un intérêt pour une plus grande diversité parmi les arbitres, il n’existe actuellement pas d’initiative pour recruter ou maintenir en poste davantage d’arbitres racisés.

#### **5.1.5 Responsables du développement des entraîneurs**

Un participant a fait remarquer le manque de diversité raciale chez les Responsables du développement des entraîneurs. Ce sont les personnes qui entraînent les entraîneurs, c’est-à-dire des Personnes-ressources, des Évaluateurs d’entraîneurs et des Formateurs de responsables du développement des entraîneurs. On m’a également mentionné que si quelqu’un veut devenir Responsable du développement des entraîneurs, il lui faut s’adresser à l’OVA pour

manifester son intérêt que l'OVA conservera dans ses dossiers en attendant d'avoir besoin de nouveaux Responsables du développement des entraîneurs.

Le *Manuel des opérations* du Programme national de certification des entraîneurs (PNCE) prévoit deux façons de poser sa candidature pour être Responsable du développement des entraîneurs :

- i) les Formateurs de responsables du développement des entraîneurs (FRDE) et les organismes provinciaux/territoriaux de sport (OP/TS) peuvent identifier des candidats pour des postes de Responsables du développement des entraîneurs; ou
- ii) les personnes intéressées peuvent présenter leur propre candidature.

## 5.2 Enquêtes, règlements et audiences disciplinaires

### 5.2.1 Profilage racial et présomption de culpabilité

Plusieurs participants ont signalé qu'à deux occasions, la direction de l'OVA avait conclu qu'un entraîneur noir avait commis une inconduite sans avoir fait d'enquête au préalable. Ces participants estimaient que les conclusions tirées par la direction de l'OVA sont révélatrices de racisme envers les Noirs, car dans les deux cas, une conclusion avait été tirée à la suite d'une plainte déposée par une personne blanche et aucune enquête n'a été effectuée.

Dans *Un prix trop élevé : Les coûts humains du profilage racial*<sup>10</sup>, la CODP définit ainsi le profilage racial :

[...] toute action prise pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public qui repose sur des stéréotypes fondés sur la race, la couleur, l'ethnie, la religion, le lieu d'origine ou une combinaison de ces facteurs plutôt que sur un soupçon raisonnable, dans le but d'isoler une personne à des fins d'examen ou de traitement particulier. La Commission ajoute que l'âge et le sexe peuvent également avoir une incidence sur l'expérience du profilage racial.

---

<sup>10</sup> [Un prix trop élevé : Les coûts humains du profilage racial](#)

Le premier incident a eu lieu en avril 2014 et a fait l'objet d'une enquête et d'une décision rendue à la suite d'une audience disciplinaire, le 8 octobre 2021. Concernant l'incident, le Comité de discipline a confirmé qu'un entraîneur qui s'identifiait comme homme noir avait reçu une lettre de mesure disciplinaire du Directeur exécutif et que l'OVA n'avait pas respecté les principes d'équité procédurale, comme l'exige la Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires, dans la conduite de l'enquête. Néanmoins, le Comité a conclu que la preuve ne démontrait pas que la race avait été un élément d'importance dans ce manquement.

Étant donné les conclusions du Comité de discipline décrites ci-dessus, je ne peux pas conclure qu'il y a eu discrimination fondée sur la race en ce qui concerne cet incident.

Le second incident a eu lieu en 2018 et fait actuellement l'objet d'un litige devant la Cour supérieure. D'après la déclaration, un entraîneur qui s'identifie comme homme noir soutient que le Directeur exécutif de l'OVA a présumé qu'il était coupable d'inconduite, sans qu'il y ait d'enquête ou de plainte dont cet entraîneur ait eu connaissance. Comme le présent document n'est pas une enquête, je ne suis pas en mesure de formuler des conclusions au sujet de cette allégation et il vaut mieux attendre que la procédure judiciaire engagée suive son cours. L'OVA est la partie défenderesse dans cette procédure.

### **5.2.2 Comportement de l'OVA durant une enquête et une Audience relative au Code de conduite**

Au cours des cinq dernières années, l'OVA a lancé deux enquêtes externes à la suite d'allégations de discrimination raciale, qui seront décrites ci-après.

Des participants ont soulevé des préoccupations à l'égard des questions suivantes : les pratiques d'enquête et de règlements confidentiels de l'OVA, des allégations selon lesquelles l'OVA aurait fourni de fausses preuves aux

enquêteurs, le fait que l'OVA a omis de tenir une audience disciplinaire à la suite d'une enquête et le comportement de l'OVA durant une audience disciplinaire.

#### **Enquête n° 1 :**

La première enquête a eu lieu à la suite d'incidents survenus en février et mars 2019. Il avait été allégué qu'un entraîneur qui s'identifie comme homme noir avait été victime de discrimination raciale de la part d'un arbitre et qu'il avait fait l'objet de représailles après avoir porté plainte. Certains participants ont affirmé que les arbitres et le personnel de l'OVA avaient formé un complot pour protéger l'arbitre en question et punir l'entraîneur. Ils ont également affirmé que le personnel de l'OVA avait utilisé intentionnellement une adresse courriel pour communiquer avec l'entraîneur, tout en sachant que cette adresse ne fonctionnait pas, afin de priver l'entraîneur de la possibilité de porter en appel la décision disciplinaire initiale. Le Conseil d'administration a commandé une enquête externe en lien avec ces allégations.

Durant l'enquête, l'entraîneur en question a déposé une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, invoquant les mêmes faits. Cette demande a fait l'objet d'un règlement entre les parties. Certains participants ont dénoncé ce qu'ils considéraient comme une iniquité dans les discussions qui ont mené au règlement. Le règlement est confidentiel et ils estimaient que l'OVA « se cache derrière » un règlement confidentiel.

L'enquête a pris fin le 26 janvier 2021. Les conclusions de l'enquête sont également confidentielles. Les allégations n'ont pas donné lieu à ce moment à une audience relative au Code de conduite, comme le prévoyait la Politique. Certains participants ont avancé différentes hypothèses pour expliquer pourquoi il n'y avait pas eu d'audience, à savoir que la communication initiale au sujet de l'incident était un courriel du directeur du club de l'entraîneur et non pas une « plainte » en vertu de la Politique, que trop de temps s'était écoulé entre l'incident et le rapport d'enquête final, que le Conseil « n'avait pas accepté les conclusions » ou que l'entraîneur en question avait intenté des poursuites judiciaires.

Les participants m'ont assurée que dorénavant, toutes les allégations de discrimination ou de racisme seraient soumises au BCIS. En effet, la Politique en matière de plainte et de mesures disciplinaires a été modifiée récemment et la section 22 de cette Politique, en particulier, exige que toute plainte découlant de l'application du CCUMS soit adressée au BCIS.

Toutefois, un participant a observé que le Conseil d'administration a adopté une approche systémique pour aborder les questions soulevées par les allégations. Plus précisément, la Politique d'admissibilité des arbitres a été modifiée de manière à exiger que tous les arbitres suivent le module d'apprentissage « Dénoncez-le » de la Commission ontarienne des droits de la personne afin d'être admissibles à titre d'arbitre à l'OVA.

Bien que la formation soit une mesure positive pour tous les entraîneurs, le fait que les allégations n'aient pas fait l'objet d'une audience en vertu de la Politique sur les plaintes et les mesures disciplinaires pour déterminer s'il y avait eu violation du Code de conduite de l'OVA est troublant, peu importe la mesure de réparation que l'entraîneur a pu obtenir par le biais de sa procédure devant le Tribunal des droits de la personne. Il est inquiétant, si la discrimination raciale était fondée, que personne n'ait été tenu responsable au terme d'une audience disciplinaire. Qui plus est, les conclusions d'une audience disciplinaire seraient publiques, ce qui assurerait la transparence du processus pour la communauté de l'OVA.

### **Enquête n° 2 :**

Cette enquête a eu lieu à la suite d'une plainte selon laquelle l'Intimé (le Directeur exécutif) de l'OVA avait enfreint le Code de conduite de l'OVA en commettant plusieurs actions révélatrices d'un comportement de discrimination raciale répétitif. Les incidents se sont produits en 2014, en 2015 et en 2017. Une plainte a été déposée en janvier 2021, une enquête a ensuite eu lieu et une audience en vertu du Code de conduite (l'« Audience ») a été tenue en 2021. Les trois actions

examinées lors de l'enquête et de l'Audience, qui auraient été révélatrices d'un comportement de discrimination raciale répétitif, étaient les suivantes :

1. L'envoi d'une lettre disciplinaire à un entraîneur sans avoir procédé à une enquête.
2. La décision de l'OVA de publier les noms des entraîneurs suspendus.
3. Le fait de ne pas avoir offert de mesures d'accommodement aux parents tenus de suivre le cours Respect et sport.

Au paragraphe 100, le Comité de discipline a déterminé que [traduction] « l'Intimé n'a pas enfreint le Code de conduite comme il avait été allégué dans la plainte ».

Plusieurs participants pensaient que des preuves trompeuses avaient été présentées à l'enquêteur pour protéger l'OVA. Cette enquête était également confidentielle, mais les allégations ont en fin de compte fait l'objet d'une audience relative au Code de conduite (comme il est indiqué ci-dessus) et les conclusions de l'audience sont accessibles au public sur demande. Comme le présent document n'est pas une enquête, je ne suis pas en mesure de tirer des conclusions, comme me l'a demandé le participant, quant à savoir s'il existe des preuves que l'OVA a induit l'enquêteur en erreur. Il revenait à l'enquêteur de tirer cette conclusion de fait.

Bien que le Plaignant ait émis des réserves concernant l'expertise de l'enquêteur, le Comité de discipline a examiné le rapport d'enquête et conclu que l'enquête avait été exhaustive et conforme aux procédures.

#### **Audience disciplinaire :**

Certains participants ont souligné que, à leur avis, la conduite de l'OVA durant l'audience disciplinaire était empreinte de racisme envers les Noirs. Le Comité s'est penché sur ces questions, notamment dans ses « Décisions sur des questions de procédure », aux paragraphes 12 à 27, au début de l'audience.

Ils ont soutenu, premièrement, que l'OVA s'était opposée à ce que le Plaignant, lors de l'audience, soit accompagné par deux personnes qui s'identifiaient comme des hommes noirs.

Durant l'audience, le Plaignant a demandé au Gestionnaire de cas, qui était un administrateur de l'OVA, de témoigner du fait que l'OVA avait par le passé permis à des parties d'être accompagnées par plus d'une personne lors d'audiences. Le Plaignant a rappelé que les audiences sont confidentielles et qu'il n'a donc pas pu avoir accès à ce témoignage. L'administrateur de l'OVA a refusé, apparemment à cause de la nature confidentielle des audiences.

Le Comité de discipline s'est penché sur cette question et je ne vais pas réexaminer ses conclusions. Il a conclu, notamment, que la section 37 de la Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires permet aux parties [traduction] « d'être accompagnées par un représentant, un conseiller ou un avocat » et la preuve d'une pratique antérieure n'aurait pas d'incidence sur les conclusions du Comité. Il n'y aurait pas non plus [traduction] « de fondement justifiant la prise en considération de ce témoignage... étant donné le libellé clair de la Politique » (au paragraphe 17).

Une autre allégation qui serait révélatrice de discrimination concernerait le Gestionnaire de cas désigné par l'OVA, qui était en situation de conflit d'intérêts dans le cadre de la procédure et n'était donc pas indépendant. Toutefois, même si cette allégation était vraie, il ne s'agit pas d'un indice de discrimination systémique ni de racisme envers les Noirs.

On m'a ensuite signalé que le Plaignant n'avait pas reçu le rapport d'enquête complet avant l'audience, et même si on l'avait assuré que personne d'autre n'avait eu accès au rapport complet, il était d'avis que l'avocat de l'OVA avait eu accès au rapport. Lors de l'audience, il a également fait valoir que sans le rapport complet, il ne pouvait pas savoir quels documents il devrait présenter pour étayer sa preuve.

Cette question a également été abordée par le Comité de discipline, aux paragraphes 19 et 20 de sa décision. Il y est précisé que l'Intimé était sensible à l'argument du Plaignant et que les parties ont convenu que le Gestionnaire de cas indiquerait aux parties et au Comité si le rapport leur serait fourni, ce qui a finalement été fait.

Enfin, il a été soutenu que l'OVA avait adopté une position défensive lors de l'audience, en choisissant de protéger son personnel au lieu de présenter les faits avec sérieux.

Dans sa décision, le Comité de discipline a tiré les conclusions suivantes :

1. Le Plaignant n'a pas établi que la race avait constitué un facteur dans la décision de l'Intimé d'envoyer une lettre disciplinaire. Si le Comité de discipline a reconnu que l'Intimé [traduction] « devait se douter que l'entraîneur était une personne racisée en raison de son nom », il a finalement conclu qu'il n'y avait pas de preuve suffisante pour conclure que la race avait influencé la conduite de l'Intimé.
2. La publication des noms des entraîneurs suspendus ne constitue pas une discrimination fondée sur la race ou sur une association avec une personne identifiée par un motif illicite de discrimination.
3. L'Intimé n'a pas violé le Code de conduite en appliquant les notions du cours Respect et sport.

En fin de compte, le Comité de discipline a conclu, dans ce cas, qu'il n'y avait pas eu violation du Code de conduite de l'OVA et que les incidents allégués ne constituaient pas une discrimination systémique ni du racisme envers les Noirs. Compte tenu de ces conclusions, je ne peux pas conclure à l'existence d'un indice de racisme envers les Noirs.

On m'a incitée à considérer que les incidents survenus durant l'enquête et l'audience sont des indices de racisme envers les Noirs et à exiger qu'ils fassent l'objet d'une enquête.

La conduite de l'OVA durant l'enquête et l'audience a été un élément commun de plusieurs des allégations. Ces incidents allégués ne pourraient pas vraiment faire l'objet d'une enquête, en grande partie parce que le Comité de discipline les a abordés dans sa décision.

Par ailleurs, j'ai pris en considération les principes sous-jacents du principe du privilège absolu en *common law* pour décider de ne pas recommander la tenue d'une enquête sur ces questions. Ce privilège établit que les personnes qui participent à des procédures judiciaires ou quasi judiciaires sont en droit de faire valoir leurs droits lors de ces procédures sans craindre que leurs arguments ne donnent ensuite lieu à un litige. Par extension, je conclus que ces principes devraient s'appliquer pour empêcher que ces questions ne donnent lieu à une enquête.

### **5.2.3 Règlements confidentiels**

Comme il a été expliqué ci-dessus, un entraîneur qui s'identifie comme homme noir a déposé une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario alléguant être victime de discrimination raciale de la part de l'OVA. Cette requête a été réglée entre les parties et ce règlement est prétendument confidentiel. Plusieurs participants ont soulevé des préoccupations relativement à la conduite de l'OVA durant les négociations et aux conditions du règlement. Plusieurs participants ont déclaré qu'il ne faudrait pas permettre à l'OVA de se soustraire à l'examen du public en ayant recours à des règlements confidentiels.

La confidentialité des règlements est une question complexe.

On a assisté à une vague de manifestations, lancée par la communauté des victimes d'agressions sexuelles, pour mettre fin à l'utilisation des « ententes de non-divulgence » dans les règlements. Les membres de groupes méritant l'équité ont fait valoir que la clause de confidentialité protège la personne qui a causé le préjudice et perpétue ce préjudice, car elle réduit la victime au silence.

Je me suis demandé si, au vu de ces faits, l'utilisation d'une clause de confidentialité dans une entente de règlement est un indice de racisme envers les Noirs. À ce stade-ci, je ne pense pas que ce soit le cas. Notre contexte juridique reconnaît qu'il y a des raisons d'intérêt public qui justifient la protection de la confidentialité, dans les communications et dans les informations échangées pour régler un différend, et les clauses de confidentialité dans un règlement ne sont pas chose rare. Cette position pourrait changer pour de bonnes raisons. Toutefois, pour l'instant, je ne vais pas m'immiscer dans un règlement négocié entre les parties, surtout lorsque, comme c'est le cas ici, je n'ai reçu aucune information inquiétante de la part des parties au règlement.

Je fais remarquer également qu'il est précisé, dans la Foire aux questions de Sport Sans Abus, à propos des ententes de non-divulgence et de confidentialité, qu'une entente de non-divulgence n'empêche pas de soumettre au BCIS un signalement ou une plainte qui sera recevable. Il y est précisé également ce qui suit :

Tout contrat, toute politique, procédure ou autre action, ayant trait à une END ou autrement, qui restreindrait la capacité d'une personne à exercer ses droits, protections ou responsabilités en vertu du CCUMS, est fondamentalement incompatible avec les engagements et obligations des participants du CCUMS et organismes ayant adopté le CCUMS.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Sport Sans Abus, Foire aux questions – Ententes de non-divulgence et de confidentialité, <https://commissaireintegritesport.ca/faq-confidentialite>

### 5.3 Affichage du nom des entraîneurs sanctionnés sur le site Web de l'OVA

Un participant a allégué que la pratique de l'OVA de publier les noms des entraîneurs qui sont suspendus, pour les actions de leurs athlètes, pourrait faire en sorte que les entraîneurs excluent les jeunes à risques de leurs équipes. L'audience disciplinaire s'est penchée sur cet argument et a conclu que la pratique n'était pas discriminatoire. Il n'est pas nécessaire que je fasse d'autres commentaires à ce sujet.

### 5.4 Programme Respect et sport pour les parents<sup>12</sup>

Plusieurs participants ont indiqué qu'en 2017, l'OVA avait demandé aux parents des athlètes de suivre le cours Respect et sport avant que leurs enfants puissent jouer pour l'OVA. Le cours Respect et sport était dispensé en guise de réponse au ministère du Tourisme, de la Culture et du Sport de l'Ontario, qui demandait aux organismes sportifs d'offrir une formation aux parents. Respect et sport est une ressource accessible en ligne, qui vise à prévenir l'intimidation, les abus, le harcèlement et la discrimination. Le programme a pour mission d'aider les participants à reconnaître les signes d'intimidation, d'abus, de harcèlement et de discrimination et à les éliminer grâce à une culture globale de respect. Les parents ne devaient suivre qu'une seule fois ce cours, qui est également utilisé pour le soccer et le hockey. Si un parent complète le module dans l'un de ces sports, il peut ensuite transférer le certificat à l'OVA.

Des participants ont fait remarquer que lors de la mise en place du cours Respect et sport, l'OVA n'a pas tenu compte des difficultés que pourraient rencontrer certains parents en raison de leur culture, leur religion ou leur connaissance insuffisante de l'anglais ou du français, et qu'ils avaient dû se battre pendant trois mois pour que des mesures d'accommodement soient mises en place.

---

<sup>12</sup> <https://www.ontariovolleyball.org/respect-in-sport>

Cette observation a été prise en considération lors de l'audience disciplinaire, et il a été conclu que l'OVA avait mis en place des mesures d'accommodement raisonnables en ce qui concerne le cours Respect et sport, et qu'il est [traduction] « normal et acceptable qu'il y ait des discussions à propos de ce qui constitue une mesure d'accommodement appropriée ». La décision rappelle également qu'aucune preuve qui permettrait de déterminer si des joueurs ont été désavantagés par la mise en œuvre du cours Respect et sport n'a été présentée.

Toutefois, on m'a informée que l'OVA avait accordé des extensions et des exemptions.

Les mesures d'accommodement figurent sur le site Web de l'OVA, dans la section FAQ<sup>13</sup>, où il est notamment indiqué ce qui suit :

[Traduction]

### **3. Qui paie les frais de 12,00 \$?**

Dans la plupart des cas, les clubs demandent aux parents/tuteurs de payer les frais eux-mêmes. Les clubs peuvent choisir de faire des « achats en bloc » au nom des parents et dans ce cas, un code de préinscription est remis aux clubs qui les donnent aux parents. Le code est alors utilisé lorsque le parent s'inscrit, au lieu de payer par carte de crédit. Les clubs qui souhaitent faire des achats en bloc peuvent s'adresser à Carrie Campbell à [ccampbell@ontariovolleyball.org](mailto:ccampbell@ontariovolleyball.org). Le coût demeure le même, que ce soit les parents ou le club qui paient.

### **15. Que se passe-t-il si le parent fait face à une barrière linguistique?**

Le programme est offert en français et en anglais. Les parents qui ne maîtrisent pas bien le français ni l'anglais peuvent demander à un enfant, un ami ou un parent de s'asseoir à côté d'eux pour suivre le cours et de les aider ou de traduire pour eux. Dans de nombreuses communautés, il existe des centres culturels qui peuvent également les aider.

Le parent ou une personne-ressource du club (au nom du parent) peut demander une prolongation ou une exemption en cas de circonstances spéciales. Il suffit d'envoyer un courriel à Carrie Campbell à [ccampbell@ontariovolleyball.org](mailto:ccampbell@ontariovolleyball.org) pour demander une prolongation/exemption avant le 28 novembre ou le premier événement de l'OVA auquel l'enfant participe.

---

<sup>13</sup> <https://www.ontariovolleyball.org/respect-in-sport>

## 5.5 Gouvernance du Conseil d'administration

Plusieurs participants étaient d'avis que les administrateurs étaient nommés en fonction de relations d'amitié personnelles avec le Directeur exécutif. Ces participants estimaient que la relation entre le personnel de l'OVA et les administrateurs de l'OVA était trop étroite, ce qui favorisait la persistance des pratiques discriminatoires du personnel de l'OVA. Il est possible qu'il y ait eu des relations personnelles entre les membres du personnel et les administrateurs : quoi qu'il en soit, depuis 2016, les règlements administratifs de l'OVA exigent que tous les administrateurs soient élus.

En 2021 et en 2022, le Conseil d'administration de l'OVA a entrepris une réforme de sa gouvernance à la suite de l'entrée en vigueur de la *Loi de 2020 sur les organisations sans but lucratif* de l'Ontario. D'importants changements ont été apportés aux règlements administratifs de l'OVA. Les réformes sont indiquées ci-dessous :

- Une structure de vote par les membres a été introduite pour remplacer l'ancienne approche régionale axée sur les délégués.
- Une restructuration du Conseil régional comprenant la création d'un poste de Directeur, Engagement régional, élu à la place de l'ancien poste de Directeur du Conseil régional, qui était nommé.
- La création d'un poste de Représentant des athlètes et d'un Conseil des athlètes.
- L'ajout officiel de plusieurs comités du Conseil aux règlements administratifs.<sup>14</sup>

Certains participants ont soulevé un autre élément concernant le Conseil, soit la perception que le Conseil d'administration n'était pas tenu informé des allégations de racisme au sein de l'OVA. Un participant a déclaré que lorsqu'il a voulu envoyer une délégation au Conseil, il s'est heurté à de la résistance et à des obstacles, notamment des contraintes de temps, ce que le Conseil a nié. Quoi qu'il en soit,

---

<sup>14</sup> [OVA Annual Report 2022; Ontario Volleyball Association By-laws](#)

cette réunion avec la délégation n'a pas eu lieu et je ne suis pas en mesure de tirer des conclusions à cet égard dans le cadre de ce processus.

Enfin, quelques participants ont souligné le manque de diversité raciale au sein du Conseil d'administration et fait remarquer que les règlements administratifs n'exigent pas que les postes soient pourvus par des membres de groupes méritant l'équité, soit des personnes autochtones, des personnes racisées, des personnes en situation de handicap ou des membres de la communauté LGBTQI2S. Un participant a fait état d'une apathie générale parmi les membres de l'OVA qui se joignent au Conseil, ce qui pourrait expliquer le manque de diversité au sein du Conseil.

## 5.6 Politique contre le racisme et plan de mise en œuvre

L'OVA a rédigé une *Déclaration d'engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion*, qui affirme ce qui suit :

[Traduction]

Ontario Volleyball s'engage à favoriser un environnement accueillant grâce à une pratique du sport diversifiée, équitable et inclusive. Nous célébrons toutes les races, tous les âges, tous les handicaps, toutes les orientations sexuelles et toutes les cultures dans notre province afin de former une communauté unie. Nous croyons que des actions significatives peuvent favoriser d'importants changements dans notre sport et se répercuter dans nos vies quotidiennes.

Cependant, l'OVA n'a pas de politique contre le racisme ni de plan de mise en œuvre.

Plusieurs participants ont indiqué que l'OVA a engagé le cabinet-conseil en organisation Korn Ferry pour l'aider à inclure davantage de personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) parmi ses athlètes, ses entraîneurs et ses arbitres, et cette information est également affichée sur le site Web. En février 2023, le premier mandat de Korn Ferry auprès des membres de l'OVA consistait à administrer un sondage pour connaître les expériences et les opinions actuelles des membres actuels et des anciens membres de l'OVA. Selon ce qui m'a été rapporté, ce projet devait aboutir à une politique contre le racisme.

Malheureusement, ce projet a été mis en veilleuse, car le coût du mandat avait été révisé à la hausse et ne correspondait plus à ce qui avait été convenu.

On m'a également fait savoir que l'OVA attend les recommandations du Plan-cadre stratégique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion de Volleyball Canada avant d'aller de l'avant.

Une section du site Web de l'OVA est consacrée à la diversité, l'équité et l'inclusion, ce qui constitue un pas dans la bonne direction, bien qu'une partie des informations que l'on y trouve soient dépassées. Le site fait état d'une bourse reçue en appui à la création d'un programme de mentorat pour les entraîneurs PANDC, qui n'a jamais été mis en œuvre, d'abord en raison de la pandémie de COVID-19, et ensuite, parce qu'on a opté pour un changement de direction.

Autre fait préoccupant, parmi les ressources fournies aux clubs, l'OVA a partagé une approche en 4 étapes en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, mais l'OVA elle-même n'a pas mis en œuvre l'étape 3 [traduction] « Créer des objectifs et une stratégie » ni l'étape 4 « Obtenir une rétroaction ».

### **5.6.1 Collecte de données démographiques**

La collecte de données démographiques désagrégées fait partie intégrante de toute politique ou encadrement destiné à contrer le racisme. Les données doivent être associées à un processus pour réduire les barrières systémiques au sein de l'OVA. Les données peuvent mener à des changements positifs, car elles peuvent aider l'OVA à comprendre la communauté, à mieux repérer les inégalités systémiques pour y remédier, à cibler les programmes et les initiatives pour accroître l'inclusion, et à évaluer ses efforts.

L'OVA ne recueille pas actuellement de données démographiques désagrégées auprès de ses membres, de sorte que toute information relative à la diversité de ses membres est anecdotique. L'OVA n'a donc aucun moyen d'évaluer si les efforts déployés pour accroître la diversité et favoriser l'inclusion portent fruit.

L'OVA effectue actuellement des vérifications afin de voir comment l'inscription des membres pourrait être modifiée pour la saison en cours (qui a débuté le 1<sup>er</sup> septembre 2023) afin de recueillir des données démographiques relatives à la race et au genre. Au moment de rédiger la présente Évaluation, la société de services TI de l'OVA ne pouvait pas dire avec certitude si la personnalisation serait prête à temps.

Les *Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique*, aussi appelées *Normes relatives aux données contre le racisme* (les « Normes ») énoncent les exigences relatives à la collecte, à l'utilisation, à la divulgation, à l'anonymisation, à la gestion et à la publication des renseignements, notamment les renseignements personnels, ainsi qu'à la rédaction de rapports.<sup>15</sup>

Les normes ont été établies afin de permettre le repérage et la surveillance des manifestations de racisme systémique et les disparités raciales dans le secteur public. Les normes instaurent des pratiques cohérentes et efficaces afin de produire une information fiable, favorisant la prise de décisions fondées sur des données probantes et la responsabilisation à l'égard du public, en vue d'éliminer le racisme systémique et de faire progresser l'équité raciale.

## 5.7 Préjugés inconscients

Les stéréotypes et les préjugés peuvent avoir une incidence négative sur la façon dont le personnel, les administrateurs, les entraîneurs, les officiels et les athlètes de l'OVA interagissent, prennent des décisions et sélectionnent les entraîneurs et les athlètes de Team Ontario.

Deux participants ont donné des exemples de préjugés inconscients et du fait que les athlètes et les entraîneurs racisés sont considérés comme plus agressifs et sont plus souvent pénalisés par les arbitres que les athlètes et les entraîneurs

---

<sup>15</sup> [Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique](#)

blancs pour des comportements semblables. D'autres participants estimaient pour leur part que la race était un facteur pris en compte dans la sélection des athlètes et des entraîneurs de Team Ontario.

Un participant a affirmé que si c'était à refaire, sachant combien son enfant a souffert de la discrimination qu'il a subie, il ne l'aurait pas inscrit à l'OVA.

### 5.7.1 Éducation et formation du personnel

L'OVA a déjà pris des mesures pour sensibiliser davantage son personnel à la diversité, l'équité et l'inclusion. Premièrement, l'OVA a rendu obligatoire une formation sur les droits de la personne pour son personnel. Le personnel est tenu de suivre le cours offert en ligne par la Commission ontarienne des droits de la personne (la « CODP »), intitulé : « Dénoncez-le : racisme, discrimination raciale et droits de la personne » (« Dénoncez-le »). Je note par ailleurs que l'une des tâches du Directeur exécutif, gestion et évaluation de la performance, consiste à accroître les connaissances du personnel en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

Tel qu'il est précisé sur le site Web de la CODP, « Dénoncez-le » est un cours en ligne interactif de 30 minutes qui présente des renseignements de base sur la race, la discrimination raciale et les protections en matière de droits de la personne qui sont prévues par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Le cours donne un aperçu historique du racisme et de la discrimination raciale, explique les termes « race », « racisme » et « discrimination raciale », et propose des méthodes de prévention et d'élimination de la discrimination raciale.<sup>16</sup>

« Dénoncez-le » est un excellent cours de base pour acquérir des connaissances sur les questions de race et de discrimination raciale. Toutefois, les manifestations du racisme dans le sport sont particulières et le personnel, les administrateurs, les entraîneurs et les officiels de l'OVA devraient mieux les comprendre.

---

<sup>16</sup> Commission ontarienne des droits de la personne, <https://www.ohrc.on.ca/fr/apprentissage/apprentissage-en-ligne/denoncez-leg/call-it-out>

Il existe de nombreuses ressources en ligne, sous forme de formations, de boîtes à outils, de politiques et de plans. Voici quelques hyperliens pour accéder à des formations en ligne :

- Campagne contre le racisme dans le sport - [Sport is not an equal playing field: An introduction to Anti-Racism Literacy and Action](#)
- Programme national de certification de l'Association canadienne des entraîneurs - [Module de formation en ligne - Lutte contre le racisme dans l'entraînement](#)
- [Série d'apprentissage contre le racisme du gouvernement du Canada](#)
- [Nova Scotia Community Libraries Anti-Racism Resources: What is Anti-Racism?](#)
- [Nova Scotia Sport & Recreation Anti-Racism, ShowUp to SpeakUp.ca](#)
- Boys and Girls Clubs of Canada [Anti-Racism Toolkit](#)

### **5.7.2 Éducation et formation du Conseil**

Quelques participants ont indiqué qu'à titre d'administrateurs, ils n'avaient pas suivi de formation d'entrée en fonction, dont la formation en matière de droits de la personne ou de discrimination. Toutefois, l'an dernier, les administrateurs ont été tenus de suivre le cours « Dénoncez-le », qui fera partie de la formation d'intégration de tous les administrateurs.

### **5.7.3 Politique d'admissibilité des arbitres**

La Politique d'admissibilité des arbitres de 2022-2023 exigeait de tous les arbitres qu'ils suivent le cours « Dénoncez-le » pour pouvoir arbitrer des parties de l'OVA.

### **5.7.4 Politique d'admissibilité des entraîneurs**

La Politique d'admissibilité des entraîneurs de 2022-2023 recommandait vivement aux entraîneurs de suivre le cours « Dénoncez-le ».

Au moment de rédiger la présente Évaluation, l'OVA avait décidé de recommander fortement le module de formation en ligne *Lutte contre le racisme dans l'entraînement* du Programme national de certification pour la saison 2023-2024,

et elle a annoncé que ce cours deviendra obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024.

## 5.8 Comité consultatif sur l'inclusion, la diversité et l'équité (CCIDE)

Le Comité consultatif sur l'inclusion, la diversité et l'équité (le « CCIDE ») a été formé en 2020. Il est chargé d'assurer un leadership et une orientation pour les politiques sur l'inclusion de l'OVA et tous les programmes ou les documents de formation qui seraient nécessaires pour appuyer la mission de l'OVA.<sup>17</sup>

Le mandat du CCIDE établit que les membres doivent inclure au moins « 50 % de personnes issues de minorités visibles » et inclure :

- Un président - Gestionnaire des relations avec la communauté ou nommé par le Conseil d'administration de l'OVA
- Un administrateur de l'OVA
- Un Directeur exécutif
- Un Directeur des opérations de volleyball
- De quatre à huit membres de l'OVA choisis dans le but d'apporter une compréhension, une expertise et une expérience des principes de diversité, d'inclusion, d'équité entre les sexes et de droits de la personne, d'origines diverses couvrant une ou plusieurs des catégories suivantes :
  - Âge - Jeunes (de 16 à 18 ans), Jeunes adultes (de 19 à 25 ans), Adultes (de 26 à 64 ans) et Aînés (65 ans et +)
  - Genre et identité de genre - hommes, femmes, etc.
  - Orientation sexuelle - LGBTQ+
  - Confession - chrétiens, musulmans, hindous, sikh, bouddhistes, juifs, athées, etc.
  - Ethnoculturel - Asiatiques du sud-est, Arabes, Italiens, Polonais, etc.
  - Capacités physiques et mentales - Autisme, déficience visuelle, etc.

Actuellement, le Comité est coprésidé par le Gestionnaire des relations avec la communauté et un administrateur de l'OVA, ce qui témoigne du travail important accompli par ce Comité. Certains participants à l'Évaluation ont mentionné que le travail du CCIDE contribue à examiner les politiques de l'OVA du point de vue de l'équité. Toutefois, d'autres participants ont dit qu'ils n'avaient pas entendu parler

---

<sup>17</sup> [Mandat du CCIDE](#)

du CCIDE ou qu'ils avaient l'impression que le Comité n'avait rien fait de très important. Un participant a qualifié le travail de ce Comité d'« intrinsèquement performatif ».

Un participant a affirmé que le Comité ne s'est réuni que deux fois, ce qui ne cadre pas avec les procès-verbaux du CCIDE qui m'ont été fournis, qui indiquent que le Comité s'est réuni les 23 septembre 2020, 20 janvier 2021, 23 juin 2021, 21 octobre 2021, 16 février 2022, 14 juin 2022 et 22 octobre 2022. Comme je n'ai pas pour mandat de tirer des conclusions dans cette Évaluation, je ne peux pas déterminer le nombre exact de fois où le Comité s'est réuni.

En consultant le site Web de l'OVA, j'ai constaté que les procès-verbaux du CCIDE ne sont pas accessibles au public, ce qui veut dire que le travail réalisé n'est pas visible pour les membres de l'OVA et que les membres de l'OVA n'ont aucun moyen de savoir à quels moments le Comité s'est réuni.

J'ai cru comprendre, d'après mes discussions, que le Comité n'a aucun moyen non plus d'obtenir l'avis des membres de l'OVA pour l'aider à établir des priorités pour ses activités. On m'a dit que le CCIDE n'a pas fait de sondage auprès des membres de l'OVA sur les questions d'équité, de diversité ou d'inclusion.

Un participant a affirmé que les tâches liées à l'équité, au sein de l'OVA, incombent à son personnel racisé. Dans beaucoup d'organisations, les personnes racisées se voient généralement confier la lourde tâche de s'occuper des activités liées à l'équité, souvent en plus de leurs responsabilités habituelles, et les organisations ont tendance à s'en remettre aux membres du personnel racisé pour s'acquitter de ces tâches, car il s'agit de la façon commode de procéder.

Toutefois, du côté de l'OVA, on affirme que le rôle du Gestionnaire des relations avec la communauté comprend la réalisation d'un examen dans une optique d'équité. On ne s'attend pas à ce que cette personne s'acquitte de cette tâche sans rémunération ou en plus de sa charge de travail habituelle. Selon ce qu'on m'a

rapporté, l'OVA s'est engagée à faire de l'équité une partie intégrante de ses activités afin de contribuer à la création d'une culture d'intégration et de s'assurer que l'équité est prise en considération dans tous les aspects des activités de l'organisation. Je crois comprendre que la personne qui occupe cette fonction apporte à la fois une expertise professionnelle et des expériences vécues en matière de droits de la personne dans le milieu du sport et dans la communauté, visant l'amélioration de la situation des personnes marginalisées, au Canada et à l'étranger. Des dirigeants de l'OVA m'ont dit qu'ils avaient commencé à compter sur le Gestionnaire des relations avec la communauté pour examiner leur travail sous l'angle de l'équité bien avant la création de ce Comité et qu'ils continuent de le faire aujourd'hui.

## 5.9 Examen des politiques

À titre d'Évaluatrice, j'ai examiné les politiques pertinentes de l'OVA.

### 5.9.1 Politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion

La Politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion (la « Politique DEI ») est une « politique pancanadienne », ce qui veut dire qu'elle a été élaborée par Volleyball Canada pour être mise en œuvre dans les provinces et les territoires canadiens afin d'assurer une cohérence à l'échelle nationale. Toutefois, les provinces peuvent modifier la Politique comme elles l'entendent et doivent obtenir l'approbation de leurs Conseils d'administration respectifs. L'OVA a adopté cette Politique de Volleyball Canada.

L'objectif de la politique DEI est « de s'assurer que Volleyball Canada et les associations provinciales/territoriales offrent aux groupes sous-représentés une gamme équitable de possibilités de participer au volleyball ». Les groupes sous-représentés sont définis ainsi dans la Politique DEI : les femmes, les enfants de familles à faible revenu, les Autochtones, les aînés, les personnes handicapées, les nouveaux arrivants au Canada et les membres de la communauté LGBTQI2S.

Plusieurs participants faisant partie de la direction de l'OVA ont mentionné qu'il n'existait pas, à leur connaissance, de données qui pourraient expliquer pourquoi la définition de « groupes sous-représentés » ne fait pas mention des personnes racisées.

En juin 2023, à la suite de mes entretiens avec l'OVA, la Politique a été modifiée de manière à inclure les « personnes racisées » dans la définition de « groupes sous-représentés ».

### **5.9.2 Code de conduite et d'éthique de l'OVA**

Les sections 5.2 à 5.14 du CCUMS dressent la liste suivante des comportements prohibés : Maltraitance psychologique (5.2), Maltraitance physique (5.3), Négligence (5.4), Maltraitance sexuelle (5.5), Conditionnement (5.6), Transgression des limites (5.7), Discrimination (5.8), Exposition d'un participant à un risque de maltraitance (5.9), Complicité (5.10), Omission de signaler (5.11), Signalement intentionnel d'une fausse allégation (5.12), Entrave ou manipulation des procédures (5.13) et Représailles (5.14).

Toutefois, le Code de conduite et d'éthique de l'OVA donne la définition suivante à la notion de maltraitance :

[Traduction]

Maltraitance - telle qu'elle est définie dans le CCUMS, à savoir, un acte volontaire ou une omission, prévus aux sections 5.2 à 5.6 du CCUMS, qui cause un préjudice ou est susceptible de causer un préjudice physique ou psychologique et qui comprend la Maltraitance psychologique (s. 5.2), la Maltraitance physique (s. 5.3), la Négligence (s. 5.4), la Maltraitance sexuelle (s. 5.5) et le Conditionnement (s. 5.6);

Étonnamment, bien que le Code de conduite précise qu'il s'applique à tous les comportements prohibés selon le CCUMS, il n'indique que ceux qui sont visés aux sections 5.7 à 5.14 et ne fait pas mention des comportements prohibés visés aux sections 5.7 à 5.14, notamment la discrimination prévue à la section 5.8. On m'a dit qu'il s'agissait d'une erreur qui sera rectifiée.

En juin 2023, après mes entrevues avec l'OVA, le Code de conduite de l'OVA a été modifié de manière à inclure la définition de discrimination du CCUMS, qui se trouve à l'Annexe A.

### **5.9.3 Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires de l'OVA**

En février 2023, l'OVA a révisé sa Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires. L'OVA a accès aux Services de Sport Sans Abus, notamment pour faire appliquer le CCUMS par l'entremise des services du BCIS et du Directeur des sanctions et résultats (DSR) conformément à l'entente conclue avec le Centre de règlement des différends sportifs du Canada (CRDSC).

En vertu de la Politique actuelle en matière de plaintes et de mesures disciplinaires, le Responsable de la discipline détermine la compétence en vertu de laquelle une plainte sera traitée. Lorsque le Responsable de la discipline reçoit une plainte au sujet d'une affaire qui relève du CCUMS, il adresse la plainte au BCIS.

La Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires n'exige pas que le Responsable de la discipline ou le Gestionnaire de cas aient reçu une formation pour repérer les formes de maltraitance visées par le CCUMS, dont la discrimination, l'utilisation d'un cadre anti-oppressif et qui tient compte des traumatismes, ainsi que la compréhension des principes d'équité procédurale et de justice naturelle dans l'exercice de leurs fonctions.

Comme le Code de conduite de l'OVA, la Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires omet d'inclure la discrimination dans les formes de comportements prohibés prévues au CCUMS.

### **5.9.4 Politique du carton violet**

La Politique du carton violet a pour objectif de contrôler et sanctionner efficacement tout comportement inapproprié ou prohibé manifesté par un membre

d'Ontario Volleyball (adulte ou junior), un parent ou un spectateur qui assiste à un match d'Ontario Volleyball. Des participants estiment qu'il s'agit d'un « outil de plus pour aider les arbitres » à éliminer les comportements inappropriés de spectateurs, avant, pendant ou après un match.

« Comportement prohibé », selon la définition de la Politique, inclut notamment :

[Traduction]

- a)..., tout commentaire exprimé ou tout geste manifesté, considéré par les autres comme impoli, blasphématoire, irrespectueux, perturbateur, ou agressif qui entrave le déroulement normal du match d'un tournoi;
- b) tout comportement prohibé par les Codes de conduite de Volleyball Canada et Ontario Volleyball;
- c) toute inconduite jugée contraire à un comportement normalement accepté, qui entraîne une interruption inutile du match d'un tournoi.

Si les « comportements prohibés » recensés dans la Politique du carton violet sont suffisamment généraux pour inclure les commentaires ou les comportements discriminatoires, y compris les commentaires racistes, la Politique gagnerait à nommer les commentaires racistes comme un comportement interdit, qui entraînerait l'Expulsion.

## 5.10 Prix annuels

Un participant a soulevé le fait que les récipiendaires des prix de l'OVA sont principalement blancs et ne sont pas représentatifs de la communauté du volleyball. Un autre participant a affirmé que certains clubs omettent de recommander des candidatures. Tous les formulaires de mise en candidature et critères de sélection se trouvent en ligne.

Il existe un Comité des prix de l'OVA, qui consiste en un sous-comité de l'Ontario Volleyball Association, chargé de superviser le processus de sélection du Temple de la renommée, de conseiller les programmes de prix et de reconnaissances d'Ontario Volleyball et de rechercher activement des occasions de proposer les candidatures de membres dévoués de la communauté de volleyball de l'Ontario pour les prix locaux, provinciaux et nationaux. Les membres qui souhaitent faire

partie du Comité des prix sont invités à envoyer un courriel pour manifester leur intérêt à se joindre au Comité.

### **5.11 Volleyball à neuf joueurs**

L'OVA organise des compétitions en volleyball intérieur, volleyball de plage et volleyball assis, les trois disciplines reconnues par Volleyball Canada.

Un participant a fait observer que l'OVA ne reconnaît pas le volleyball à neuf joueurs, une forme de volleyball qui est pratiquée essentiellement par des personnes d'origine asiatique. Le participant pensait que cette situation s'expliquait par le fait que les dirigeants de l'OVA ne sont pas racisés. On m'a dit que, malgré la popularité du volleyball à neuf joueurs, surtout dans la communauté asiatique, et bien que certains des joueurs et certains entraîneurs de cette forme de volleyball fassent également partie de l'OVA, l'OVA n'a pas entamé de démarches pour adopter cette forme de jeu.

L'OVA a déclaré qu'elle donnera son appui au volleyball à neuf joueurs si on le lui demande, tout comme elle soutient les Jeux Invictus. On m'a rapporté, à titre d'exemple, qu'elle fournit les filets pour les tournois. Toutefois, le volleyball à neuf joueurs est un jeu différent, qui comporte ses propres structures de gouvernance et en dehors de ce qui a été approuvé par Volleyball Canada.

### **5.12 Crainte de représailles**

La section 5.14 du CCUMS associe les mesures de représailles aux comportements à prohiber.

Malgré tout, les participants s'entendaient pour dire que les athlètes craindraient de s'exposer à des représailles en déposant une plainte et plusieurs entraîneurs ont également affirmé qu'ils craindraient pour leurs équipes s'ils déposaient une plainte fondée sur le comportement d'un arbitre, que ce soit en leur propre nom ou au nom d'un athlète.

Le site Web de l'OVA offre dorénavant des informations concernant Sport Sans Abus, le mécanisme indépendant pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport au Canada. Le site Web fournit également le numéro de téléphone de la ligne d'assistance du sport canadien. La ligne d'assistance est un service d'écoute et de référence qui a pour but d'encourager les gens à parler ouvertement et à juger du bien-fondé de leurs inquiétudes devant des situations qui leur semblent inacceptables. Le service est gratuit, anonyme, confidentiel et indépendant, il est offert dans les deux langues officielles et fournit également des informations sur le programme Sport Sans Abus.

## 6. Conclusion

Le racisme envers les Noirs est répandu dans la société et les institutions canadiennes. Il se manifeste dans des actes individuels et au sein des organismes. En outre, il est souvent difficile à repérer parce qu'il est normalisé.

Dans la présente Évaluation, les préoccupations que les participants ont soulevées et que j'ai repérées étaient variées. Elles allaient du manque de diversité raciale au profilage racial, en passant par le recours à la confidentialité pour se protéger, les lacunes dans les politiques, la sélection des athlètes et des entraîneurs de Team Ontario ainsi que la conduite de l'OVA lors d'une audience disciplinaire. Certains de ces sujets ont fait l'objet d'une audience devant le Comité de discipline, qui a conclu que les plaintes étaient dépourvues de fondement.

Après avoir procédé à des entrevues et à un examen des documents, notamment les politiques et les procédures, je constate qu'il y a encore beaucoup de progrès à faire au sein de l'OVA pour combattre le racisme et favoriser la diversité et l'inclusion, et j'ai formulé des recommandations à cet égard. Je n'ai pas, toutefois, trouvé d'indices de racisme envers les Noirs ni de discrimination au sein de l'OVA.

Je suis préoccupée par le fait que des allégations de discrimination raciale n'aient pas fait l'objet d'une audience disciplinaire et j'ai recommandé que ces allégations

soient soumises au BCIS. Enfin, il existe un litige en cours alléguant de la discrimination raciale, sur lequel je ne suis pas en mesure de me prononcer.

## 7. Recommandations

### 7.1 Volleyball Canada

1. Volleyball Canada examinera les recommandations formulées dans la présente Évaluation afin de déterminer lesquelles s'appliquent à son organisme et elle rendra compte de ses conclusions dans un rapport qui sera communiqué à ses membres.

### 7.2 Examen des politiques

2. L'OVA devra élaborer et mettre en œuvre une Politique contre le racisme ainsi qu'un plan de mise en œuvre. Je note qu'il existe également une mine d'informations qui peuvent être consultées en ligne pour guider la création d'une politique contre le racisme, notamment :
  - [Le Centre de documentation pour le sport](#)
  - [Campagne contre le racisme dans le sport](#)
3. L'OVA devra recueillir des données démographiques en conformité avec les principes énoncés dans les Normes.
4. L'OVA devra modifier son Code de conduite et d'éthique pour y inclure la discrimination comme forme de comportement prohibé.
5. L'OVA devra modifier la Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires pour y inclure la discrimination comme forme de comportement prohibé.
6. L'OVA devra modifier la Politique en matière de plaintes et de mesures disciplinaires afin d'exiger que le président du Comité de discipline et les

Gestionnaires de cas aient suivi une formation sur les traumatismes ainsi que sur le racisme et les préjugés inconscients.

7. L'OVA devra soutenir les arbitres et leur donner les moyens de lutter contre les comportements racistes et les autres comportements discriminatoires de la part des athlètes, des spectateurs, des entraîneurs et des autres officiels. Elle pourrait notamment modifier la Politique du carton violet afin de préciser clairement que les comportements racistes et discriminatoires sont considérés comme des [traduction] « inconduites donnant lieu à des sanctions » à la section 5 de la Politique.
8. La Politique de sélection de l'OVA devra être modifiée en ce qui a trait à la sélection des entraîneurs de Team Ontario, afin d'y inclure un processus d'examen, comme celle qui existe actuellement pour les athlètes.

### **7.3 Gouvernance**

9. L'OVA devra envisager une modification de ses règlements, l'article IV, Gouvernance de l'OVA, afin d'exiger une représentation des membres de groupes méritant l'équité, dont des personnes s'identifiant comme des Autochtones, des personnes racisées, des personnes LGBTQI2S, des femmes et des personnes en situation de handicap.
10. L'OVA devra chercher activement à recruter des membres de groupes méritant l'équité, notamment des membres de la communauté des PANDC, pour soumettre leur candidature au Conseil d'administration et afficher les informations sur les mises en candidature de manière à en assurer une diffusion large et efficace auprès des membres de l'OVA.
11. L'OVA devra afficher les procès-verbaux des réunions du CCIDE sur le site Web de l'OVA afin de favoriser la transparence.

## 7.4 Éducation et formation

12. L'OVA devra s'engager à offrir une formation constante et permanente en matière de discrimination, de racisme et de lutte contre le racisme, en mettant surtout l'accent sur le sport. Cette formation pourrait prendre la forme d'ateliers ou de cours annuels présentés à tous les niveaux de l'OVA, c'est-à-dire au personnel, aux administrateurs, aux membres, aux entraîneurs, aux arbitres, aux athlètes et aux parents. Les ateliers pourraient avoir lieu en ligne, lors de cliniques ou à l'occasion du Tournoi du championnat provincial de l'Ontario. La formation serait obligatoire pour tout le personnel et les administrateurs de l'OVA.
13. Lors du prochain Sommet des entraîneurs, l'OVA devra envisager l'ajout d'une formation sur la lutte contre le racisme qui traitera de la question des préjugés et du racisme inconscients.
14. L'OVA devra vérifier si un « Sommet des arbitres » pourrait être tenu dans le cadre du Tournoi du championnat provincial de l'Ontario. Le cas échéant, l'OVA devra envisager l'ajout d'une formation sur la lutte contre le racisme, qui traitera de la question des préjugés et du racisme inconscients.

## 7.5 Recrutement et maintien en poste

15. L'OVA devra envisager le lancement d'une initiative relativement au recrutement, au mentorat et au maintien en poste d'entraîneurs et d'arbitres PANDC.
16. L'OVA devra envisager le lancement d'une initiative relativement au recrutement d'un Responsable du développement des entraîneurs PANDC, en ne négligeant pas les exigences de formation régionale.

## 7.6 Sondage des membres de l'OVA

17. L'OVA devra établir un processus qui favorisera le repérage des problèmes liés à l'équité. Le CCIDE pourrait, par exemple, sonder les membres de

l'OVA pour connaître leurs préoccupations, comprendre les difficultés vécues par les groupes défavorisés sur le plan de l'équité en général, et d'aider le comité et le conseil d'administration à établir les priorités en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

18. Le sondage de fin de saison que l'OVA réalise chaque année auprès de tous les membres de l'OVA devrait inclure des questions relatives à l'équité afin de tenir compte de façon proactive des expériences des membres de l'OVA. Les questions devraient être formulées après consultation du CCIDE et les informations reçues devraient faire l'objet d'un suivi par le CCIDE et le Conseil. L'OVA devrait également créer un sondage annuel à l'intention de son personnel et de ses administrateurs afin de recueillir les mêmes informations.

## **7.7 Enquêtes**

19. L'OVA devra transmettre au BCIS les allégations de l'enquête n° 1 sous-jacente et la décision de ne pas tenir d'audience disciplinaire.
20. L'OVA devra continuer à faire connaître la démarche à suivre pour déposer une plainte et à assurer les personnes désireuses de porter plainte qu'elles n'ont pas à craindre des représailles. L'OVA devra rassurer les membres de l'OVA qu'ils ont le droit de déposer des plaintes auprès de l'OVA et du BCIS sans crainte de représailles, et que s'ils font l'objet de représailles, il existe des mécanismes de plainte pour les protéger, conformément à la section 5.14 du CCUMS, qui considère les représailles comme des comportements prohibés. Cette information devrait être ajoutée aux formulaires d'inscription, aux informations sur les tournois et à d'autres sections fréquentées par les membres de l'OVA.