

# Examen de l'identité de rôle et de la diversité dans la gouvernance du sport communautaire

## Contexte

- Comme l'a définie le Groupe d'experts de l'Union européenne sur la bonne gouvernance (2013), la gouvernance du sport est le cadre et la culture dans lesquels un organisme sportif définit sa politique, réalise ses objectifs stratégiques, collabore avec des intervenants, surveille le rendement, évalue et gère les risques, et rend compte de ses activités à ses membres.
- Les membres d'un conseil d'administration s'identifient à des personnes ou à des groupes de leur club sportif, ce qui a une influence directe (ou indirecte) sur les conflits et les différends (Kerwin, 2013).
- Les caractéristiques liées à l'identité comme le genre, la race, le fait d'être une personne handicapée ou non, la classe sociale ou la caste, le sexe et l'orientation sexuelle sont des positions sociales qui viennent avec un statut et des pouvoirs sociaux (Sartore et Cunningham, 2010). Il est important de comprendre la façon dont les diverses caractéristiques liées à l'identité sociale des membres de conseils d'administration, ainsi que celles des membres de leur famille, influencent la prise de décisions et les conflits dans le milieu du sport.

## Objectif

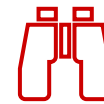
Examiner d'un œil critique les pratiques d'inclusion et les modèles de gouvernance actuellement utilisés dans le milieu du sport.

Plus particulièrement, étudier de quelle manière les diverses identités de rôle et identités sociales peuvent se compléter ou entrer en conflit entre elles dans l'exercice des fonctions du conseil d'administration d'un organisme de sport.

## Éléments principaux

- Examen critique des modèles de conception dans les organismes communautaires de sport.
- Caractéristiques liées à l'identité des membres d'un conseil d'administration qui influencent les sujets de discussion et le processus décisionnel.
- Preuve de musellement, maintien de la résistance à la diversité et utilisation de pratiques de résistance à la diversité.
- Tentatives d'alliance pour suivre les mouvements sociaux qui entraînent des lacunes dans le processus pour apporter un changement durable.

## Modèle de recherche



69 observations au sein de 6 conseils d'administration de district



31 entrevues avec des membres de conseils d'administration



Réunions d'équipe aux deux semaines pour l'analyse des données pendant 30 mois

## Principaux conseils

- Effectuer un examen régulier des principes liés à l'organisation et à la définition de l'efficacité.
- Évaluer d'un œil critique les personnes qui participent au processus décisionnel.
- Veiller à ce que les notions de diversité et d'inclusion soient intégrées aux principes directeurs qui définissent l'efficacité.
- Transformer les déclarations performatives sur la diversité en actions mesurables.

