



## Baromètre d'équité des genres

Femmes et sport au Canada a le plaisir de partager cet outil d'évaluation permettant d'effectuer une brève révision interne des pratiques d'équité des genres au sein de votre organisme. Nous sommes bien au fait que l'atteinte de l'équité des genres est une aventure. Utilisez cette évaluation pour entamer un dialogue dans votre organisme; elle vous donnera une occasion d'introspection et de mettre l'accent sur les possibilités afin de rendre votre sport encore meilleur pour tout le monde.

### À qui s'adresse cette évaluation :

Elle s'adresse à tous les organismes ou prestataires de sport et d'activité physique qui souhaitent récolter les avantages d'une meilleure équité des genres au sein de leur organisme.

### Quel est l'objectif de cette évaluation :

En effectuant cette évaluation, vous :

- Apprendrez les pratiques exemplaires pour atteindre l'équité des genres;
- Établirez une base de référence pour votre organisme;
- Apprendrez où se situe vos forces et dans quelles sphères vous pouvez avoir l'occasion de vous améliorer;
- Cibleriez vos priorités et vous élaborerez des stratégies visant à faire progresser l'équité des genres.

### Comment utiliser cette évaluation :

- Trouvez des intervenants clés au sein de votre organisme qui connaissent bien les domaines d'évaluation (personnel de direction, membres du conseil d'administration, bénévoles et/ou personnel d'entraînement).
- Complétez l'évaluation en groupe ou attirez une personne responsable qui s'occupera de l'évaluation tout en étant appuyée par le groupe. En sollicitant la participation des autres, l'évaluation sera plus utile et portera davantage sur le rendement de votre organisme.
- Une fois l'évaluation terminée, partagez les résultats avec votre conseil d'administration, votre équipe de direction et les autres membres du personnel.
- Déterminez vos forces et à quel endroit vous croyez qu'il est important de changer vos pratiques.

- Adressez-vous à Femmes et sport au Canada pour obtenir des outils et des ressources qui vous permettront de porter un regard approfondi sur les politiques, les processus et les programmes de votre organisme ou afin de vous aider à mettre des pratiques exemplaires en œuvre.

L'évaluation ne vous prendra pas plus de 15 minutes. Et n'oubliez pas qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Tâchez de bien réfléchir et de faire preuve d'honnêteté sur la situation actuelle de votre organisme. L'évaluation n'en sera que plus pertinente.

Si vous avez quelque question que ce soit au sujet de l'évaluation, écrivez à [info@womenandsport.ca](mailto:info@womenandsport.ca).

Voici trois points centraux évalués par le baromètre :

1. Politiques et pratiques
2. Culture organisationnelle
3. Engagement et volonté

Dans chacune de ces sections, certaines pratiques exemplaires sont énoncées.

Pour chaque pratique exemplaire, répondez :

**Oui** : Si vous avez mis cette pratique en œuvre ou si vous êtes activement engagé(e) à mettre cette pratique en œuvre.

**Non** : Si vous n'avez pas entrepris de mettre cette pratique en œuvre ou si vous n'êtes pas assez avancé dans cette pratique pour en constater les résultats.

**S.O.** : Si cette pratique ne s'applique pas à votre organisme.

## Partie 1 : Politiques et pratiques

Quelles affirmations suivantes s'appliquent à votre organisme, le cas échéant :

	Oui	Non	S.O.
Nous avons une politique d'équité des genres ainsi qu'un plan de mise en œuvre de cette politique.			
Nous avons déterminé des objectifs afin d'accroître le nombre de femmes et de filles au sein de notre organisme.			
Nous appliquons une stratégie de recrutement, de rétention et de formation des femmes pour notre conseil d'administration.			
Nous appliquons une stratégie de recrutement, de rétention et de formation des femmes pour notre équipe d'employés.			
Nous appliquons une stratégie de recrutement, de rétention et de formation des femmes pour notre équipe d'entraîneurs et d'officiels.			
Nous disposons d'un programme axé sur le recrutement et la rétention des femmes et des filles comme athlètes.			
Nos programmes sont harmonisés au <a href="#">modèle de développement à long terme</a> et respectent la définition d'un sport de qualité (Quality Sport).			
Nos programmes sont précisément conçus pour répondre aux besoins uniques des femmes et des filles.			
Nous disposons d'indicateurs précis pour suivre nos progrès en matière de recrutement et de rétention des femmes et des filles.			
Nous avons offert de la formation sur la diversité, l'inclusion et l'équité au personnel, aux entraîneurs et aux membres du conseil d'administration.			
Nous respectons les recommandations du mouvement Entraînement responsable (règle de deux, vérification des antécédents et formation en éthique).			

2. Combien y a-t-il de membres sur votre conseil d'administration? \_\_\_\_\_  
 Combien sont des femmes? \_\_\_\_\_  
 Est-ce au moins 40 %? Oui/ Non

3. Combien y a-t-il de postes de haute direction dans votre organisme? \_\_\_\_\_  
 Combien de ces postes sont occupés par des femmes? \_\_\_\_\_  
 Est-ce au moins 40 %? Oui / Non

4. Combien d'entraîneurs y a-t-il dans votre organisme? \_\_\_\_\_  
 Combien sont des femmes? \_\_\_\_\_

- Est-ce au moins 40 %? Oui / Non
5. Combien d'athlètes y a-t-il dans votre organisation? \_\_\_\_\_  
Combien sont des femmes/des filles? \_\_\_\_\_  
Est-ce au moins 40 %? Oui / Non
6. Combien d'autres membres du personnel y a-t-il dans votre organisme? \_\_\_\_\_  
Combien de ces postes sont occupés par des femmes? \_\_\_\_\_  
Est-ce au moins 40 %? Oui / Non

## Partie 2 : Culture organisationnelle

Quelles affirmations ci-dessous s'appliquent à votre organisme, le cas échéant :

	Oui	Non	S.O.
Nous reconnaissons les contributions, les compétences et l'expertise des athlètes féminines, entraîneuses, officielles et dirigeantes par des remises de prix et des programmes de reconnaissance.			
Nous offrons l'accès au perfectionnement professionnel et à des occasions de mentorat pour toutes les femmes du personnel, entraîneuses, officielles, éducatrices et bénévoles afin d'améliorer leurs compétences, d'accroître leur confiance et d'élargir leurs réseaux.			
Les hommes de notre organisme soutiennent l'engagement actif des femmes et des filles comme participantes et leaders dans notre sport et au sein de notre organisme.			
Nous consultons les femmes et les filles afin de nous assurer de créer des programmes qui répondent à leurs besoins, à leurs centres d'intérêt et à leur expérience.			
Nous planifions et créons des possibilités de transition pour les athlètes féminines afin qu'elles puissent avoir accès à d'autres fonctions dans le sport (p. ex., de l'haltérophilie à l'athlétisme ou à Actif pour la vie).			
Nous nous adaptons aux besoins uniques et variés des femmes et des filles, comme les croyances culturelles et religieuses (p. ex., prévoir des options de repas halal ou végétariennes, offrir des programmes uniquement pour les femmes et les filles animés par des instructrices, permettre de porter le hijab, etc.)			
Nous utilisons un langage inclusif et des images inclusives dans toutes nos communications et dans tout notre matériel promotionnel afin de refléter la diversité des femmes et des filles et d'éviter de renforcer des stéréotypes négatifs.			
Nous dressons le profil d'athlètes féminines, d'entraîneuses, d'officielles, de membres féminins du conseil d'administration, etc., comme des modèles à suivre pour tous nos membres et nous mettons l'accent sur leurs compétences, leurs réalisations et leur contribution.			
Nous formons des dirigeants/entraîneurs sur la manière de créer un contact avec les athlètes féminines et comment les entraîner, et pour veiller à ce qu'elles comprennent les variations en matière de motivation, de la dynamique sociale, du niveau de compétence, de la maturation et les exigences dans leur vie personnelle.			

Nous avons offert de la formation sur la diversité, l'inclusion et l'équité au personnel, aux entraîneurs et aux membres du conseil d'administration.			
Nous respectons les recommandations du mouvement Entraînement responsable (règle de deux, vérification des antécédents et formation en éthique).			

### Partie 3 : Engagement et volonté

Quelles affirmations ci-dessous s'appliquent à votre organisme, le cas échéant :

	Oui	Non	S.O.
Dans l'ensemble, avez-vous confiance en l'engagement de votre organisme à améliorer la participation et le leadership des femmes et des filles?			
Nous démontrons notre engagement en matière d'équité pour les filles et les femmes en l'intégrant à nos plans stratégiques et/ou annuels.			
Nous disposons d'un budget destiné aux investissements en stratégies de développement et de mise en œuvre dans le but de susciter l'intérêt de plus de femmes et de filles.			
Une personne responsable ou un comité au sein de notre organisme s'occupe des questions d'équité, d'inclusion et de diversité.			

## Résultats

**Oui, Total \_\_\_\_\_** - S'il s'agit de votre note la plus élevée, alors fantastique! Les questions ci-dessus mettent en relief certaines pratiques exemplaires que vous pouvez partager et continuer d'encourager dans votre organisme ou auprès des autres. Poursuivez votre engagement en vous posant les questions suivantes :

- Comment ça va pour nous?
- Sommes-nous aussi prospères et performants que nous le voudrions?
- Que pouvons-nous améliorer?

**Non, Total \_\_\_\_\_** - S'il s'agit de votre note la plus élevée, ne vous en faites pas! Lorsqu'on sait où il faut apporter des améliorations, la moitié du chemin est faite. Engagez-vous à changer vos méthodes de travail en vous posant les questions suivantes :

- Quels sont les obstacles qui nous empêchent de mettre des pratiques exemplaires en œuvre?
- Qu'est-ce qui nous nuit?
- Où pourrions-nous obtenir une nouvelle énergie et un engagement renouvelé pour apporter des changements?
- En ce qui concerne les « non » que vous avez ciblés, demandez à votre équipe comment il serait possible d'entreprendre ces pratiques dans votre organisme.
- Quels sont nos objectifs et quelles sont nos priorités?

**En fonction de ces résultats, nos gestes prioritaires sont :**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Si vous avez besoin d'aide dans l'établissement de vos priorités, consultez le document [Même jeu : Une boîte à outils pour la réalisation de votre vision de l'équité des genres.](#)



Maintenant que votre équipe connaît vos résultats, partagez-les avec votre conseil d'administration, les membres de la haute direction et le personnel. Utilisez les questions ci-dessus pour faciliter la conversation et ainsi déterminer où vous pouvez commencer à établir vos priorités afin d'aller de l'avant.

Et surtout, n'oubliez pas! Adressez-vous à Femmes et sport au Canada pour obtenir [plus d'outils et de ressources](#) en vue de vous soutenir dans votre quête vers l'équité des genres.

Communiquez avec nous à [info@womenandsport.ca](mailto:info@womenandsport.ca)