

Outil d'autoévaluation en matière d'équité entre les sexes

CLUBS SPORTIFS ET ORGANISMES PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX DE SPORT

Cet outil d'autoévaluation a été conçu pour aider les clubs communautaires de sport et les organismes provinciaux et territoriaux de sport à déterminer si leurs programmes, leurs services et leurs installations satisfont à une norme acceptable en matière d'équité entre les sexes. Les résultats de l'autoévaluation aideront ces organisations à engager de manière active les filles et les femmes en tant que participantes et dirigeantes.

Secteurs d'autoévaluation

L'outil se divise en quatre parties.

• PROGRAMMES DE QUALITÉ

évalue le degré de diversité des possibilités de participation et de développement des connaissances et des habiletés dans un milieu amusant, sûr et intégrateur pour les femmes et les filles.

• POLITIQUES

repère les politiques officielles et les pratiques bien enracinées qui pourraient améliorer ou nuire à la participation active des femmes et des filles. L'élaboration de politiques n'est pas une fin en soi, mais plutôt un début : leur mise en application est importante, elle aussi.

• LEADERSHIP

soutien l'embauche, la fidélisation et la réembauche des femmes et des filles en tant qu'atouts pour votre organisation et modèles à suivre précieux pour tous (de la participation à la planification de programmes et de la prise de décisions à des rôles de direction à titre de membres d'un conseil d'administration, de directrices de programme, d'entraîneuses et d'officielles).

• ENVIRONNEMENT

analyse les milieux social et physique, y compris les installations et l'équipement.

L'outil intègre les concepts d'Au Canada, le sport c'est pour la vie et de Développement à long terme de l'athlète (ACSV et DLTA). En tant que mouvement visant à améliorer la qualité du sport et de l'activité physique au Canada, ACSV aide à créer les conditions optimales et les réseaux qui soutiendront les femmes et les filles à toutes les étapes de la participation, de la compétition et du leadership, contribuant ainsi aux bienfaits touchant la santé et l'excellence dans le sport.

Marche à suivre

1. Réunissez les personnes dans votre organisation qui connaissent les domaines couverts par l'outil.
2. Examinez les normes et utilisez l'échelle de pointage pour noter dans quelle mesure votre organisation satisfait à chaque norme.
3. Additionnez les notes et référez-vous à la section Les prochaines étapes, à la fin de cet outil.
4. Intégrez les résultats à la planification à court terme et à long terme de votre organisation. Fixez des objectifs précis associés à des plans d'action pour des périodes de six, 12 et 18 mois. Communiquez avec l'ACAFS pour des idées ou du soutien.
5. Faites une déclaration publique pour faire part de ce que votre organisation fait pour engager activement les femmes et les filles.
6. Informez l'ACAFS de vos démarches! Transmettez la liste de pointage, les objectifs et les plans d'action de votre organisation à l'ACAFS pour contribuer à la discussion nationale.

ÉCHELLE DE POINTAGE

L'outil comprend cinq échelons.

En tant qu'organisation :

- ① NOUS N'Y AVONS JAMAIS PENSÉ
- ② NOUS Y AVONS DÉJÀ PENSÉ, MAIS NOS MOYENS SONT INSUFFISANTS
- ③ NOUS Y AVONS DÉJÀ PENSÉ ET TRAVAILLONS EN CE SENS
- ④ NOUS LE FAISONS OCCASIONNELLEMENT
- ⑤ NOUS LE FAISONS AVEC RÉGULARITÉ OU CONSTANCE

Programmes de qualité

NORME D'ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES

POINTAGE 1-5

1. Nous consultons les femmes et les filles de notre collectivité pour élaborer des programmes qui répondent à leurs besoins et qui correspondent à leurs champs d'intérêt et à leurs expériences, notamment en ce qui concerne les activités, le jour de la semaine, le moment de la journée et la fréquence des séances.
2. Nous favorisons les occasions pour les femmes et les filles de participation à tous les aspects de notre sport (différentes disciplines, entraînement, etc.).
3. Nous proposons des programmes pour femmes seulement pour offrir des occasions de participation aux femmes et aux filles qui pourraient demander ou préférer de tels programmes.
4. Nous prenons en considération l'âge et les stades d'ACSV et de DLTA des participantes, mais nous avons conscience de la diversité des expériences des femmes et des filles au cours de leur vie.
5. Nous personnalisons les apprentissages, encourageons les participantes et soulignons les améliorations et les efforts (en plus des habiletés).
6. Nous recourons à des méthodes éducatives pour l'enseignement, l'évaluation et la motivation des femmes et des filles qui sont axées sur le plaisir et les défis liés à la participation.
7. En tant que club sportif ou organisme de sport, nous planifions et créons des occasions de transition pour les athlètes féminines, et ce, d'un sport à un autre (p. ex., de la gymnastique au ski acrobatique), vers un rôle différent dans le même sport (p. ex., entraîneuses ou officielles) ou vers le stade Vie active.
8. Nous répondons aux besoins uniques des femmes et des filles qui concernent les croyances culturelles et religieuses.
9. Nous minimisons les exigences d'engagement pour des séances régulières à participation obligatoire dans le but de réduire les risques de conflit avec les autres engagements des athlètes.
10. Nous tenons des discussions sur des sujets pertinents, pendant ou après les entraînements normaux, qui donnent aux femmes et aux filles l'occasion d'interagir et de faire part de leurs expériences et d'approfondir leurs habiletés, leurs connaissances et leurs compétences (p. ex., formation, nutrition, perfectionnement du leadership, etc.).
11. Nous encourageons les femmes et les filles à réfléchir sur tous les bienfaits associés à leur participation (p. ex., nouvelles habiletés et meilleure estime de soi, soutien social accru, diminution du stress, meilleur sommeil) et à valoriser ce que leur corps peut accomplir, plutôt que son apparence.
12. Nous utilisons divers indicateurs pour évaluer le degré de progrès des athlètes, comme le perfectionnement des habiletés, la satisfaction des participantes et des parents, l'inscription à d'autres programmes par la suite et les bienfaits pour les athlètes.

TOTAL: _____

Approche des politiques

NORME D'ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES POINTAGE 1-5

13. Nous adhérons au mouvement Au Canada, le sport c'est pour la vie pour tirer parti de l'évolution des idées et des leçons de programmes touchant le DLTA et pour y contribuer, plus particulièrement les idées liées à l'amélioration des milieux pour les femmes et les filles.
14. Nous disposons d'une politique d'équité entre les sexes ainsi que d'un plan de mise en œuvre.
15. Nous reconnaissons que les femmes et les filles forment un groupe marginalisé dont la participation réelle exige plus de temps, plus de ressources humaines et plus de ressources financières et nous valorisons leur participation et leur contribution, en particulier dans des rôles de direction.
16. Nous avons une politique pour soutenir l'accès et les investissements équitables pour les femmes et les filles en ce qui concerne les ressources financières, les programmes, les installations, l'équipement, la qualité de la direction des programmes et l'entraînement, les occasions de leadership et la couverture médiatique.
17. Nous avons des politiques en matière de ressources humaines appuyant l'équité salariale, les horaires flexibles, le partage du travail et des responsabilités (p. ex., le co-entraînement) et les dispositions pour les soignants (tant pendant le travail quotidien que lors des voyages pour l'entraînement et les compétitions) pour les athlètes et les employées, les bénévoles, les entraîneuses et les officielles.
18. Nous avons éliminé les politiques et les directives concernant les vêtements de compétition (uniformes) qui exigeaient une tenue vestimentaire suggestive ou qui n'offraient pas aux athlètes féminines des choix raisonnables.
19. Nous évaluons les programmes et les services pour améliorer les programmes ultérieurs en recensant les facteurs de réussite et les obstacles possibles à la participation, conformément à l'engagement d'ACSV et de DLTA en faveur de l'amélioration continue.

TOTAL: _____

① NOUS N'Y AVONS JAMAIS PENSÉ ② NOUS Y AVONS DÉJÀ PENSÉ, MAIS NOS MOYENS SONT INSUFFISANTS ③ NOUS Y AVONS DÉJÀ PENSÉ ET TRAVAILLONS EN CE SENS ④ NOUS LE FAISONS OCCASIONNELLEMENT ⑤ NOUS LE FAISONS AVEC RÉGULARITÉ OU CONSTANCE

Leadership

NORME D'ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES

POINTAGE 1-5

20. Nous avons une stratégie pour embaucher, fidéliser et former les athlètes de sexe féminin pour devenir entraîneurs et nous la mettons en œuvre de manière proactive pour maximiser les investissements des athlètes, des entraîneurs et des autres intervenants. Nous offrons des « voies d'entrée » pour réembaucher des femmes au fil de leur transition d'un stade de DLTA à l'autre.
21. Notre politique d'équité entre les sexes et notre plan de mise en œuvre énoncent des objectifs et des stratégies pour assurer la présence d'un nombre précis de dirigeantes à tous les échelons (p. ex., au moins 30 p. 100 de femmes au conseil d'administration, en tant que présidentes techniques, parmi les conférenciers, etc.).
22. Nous reconnaissons les contributions, les compétences et l'expertise des athlètes féminines et des dirigeantes dans le cadre de programmes de prix et de reconnaissance.
23. Nous offrons des occasions de perfectionnement professionnel et de mentorat à toutes les employées, à toutes les entraîneuses, à toutes les officielles et à toutes les bénévoles pour leur permettre d'approfondir leurs compétences, d'accroître leur confiance en elles et d'élargir leurs réseaux.
24. Nous recrutons des employés qui reflètent la diversité de notre collectivité sur les plans des habiletés, de la culture et de l'orientation sexuelle.
25. Nous formons tous les responsables de programmes et les entraîneurs sur la manière d'entraîner et d'inciter à l'engagement les athlètes de sexe féminin et nous nous assurons qu'ils comprennent les variations sur les plans de la motivation, de la dynamique sociale, du niveau des habiletés, de la maturité et des exigences dans la vie personnelle de ces athlètes.
26. Nous encourageons les hommes à être des alliés pour l'atteinte de l'équité entre les sexes et pour l'engagement actif des femmes et des filles en tant que participantes et leaders, reconnaissant du même coup que ces questions ne concernent pas uniquement les femmes et que nous avons tous un rôle à jouer.

TOTAL: _____

Environnement (social et physique)

NORME D'ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES

POINTAGE 1-5

27. Nous avons des politiques et des plans d'action en matière d'équité entre les sexes concernant:
- la création d'un environnement accueillant;
 - les questions touchant la sécurité;
 - les questions touchant le transport;
 - l'attribution des installations;
 - l'achat et l'attribution de l'équipement (p. ex., nous prenons en considération les champs d'intérêt et la dimension du corps des femmes et de filles lors de l'achat d'équipement, p. ex., équipement pour tous les poids ou toutes les étapes pour les jeux et les programmes pour les filles, etc.);
 - l'attribution des ressources financière;
 - l'attribution des ressources humaines.
28. Nous utilisons un langage et des images favorisant l'inclusion et évitons le langage et les images discriminatoires dans toutes nos communications et notre matériel de promotion.
29. Nous créons un environnement favorisant l'inclusion qui respecte la diversité des sexes, des races, des ethnies, des cultures, des habiletés, des dimensions des corps et des identités sexuelles dans nos programmes et nos installations.
30. Nous avons une approche proactive face aux dynamiques négatives, comme les « cliques » et les cultures organisationnelles nocives, dans les programmes ou au sein des équipes de direction qui nuisent à la participation et pourraient avoir d'autres conséquences dommageables pour les participantes, les entraîneuses, les bénévoles et les autres personnes.
31. Nous présentons les athlètes de sexe féminin comme des modèles pour tous les membres et nous mettons l'accent sur leurs habiletés, leurs réalisations et leurs contributions.

TOTAL: _____

Quelle note votre organisation a-t-elle obtenue?

RÉSULTAT CUMULATIF: _____

RÉSULTAT	SIGNIFICATION
37–70	• Le fait que votre organisation ait participé à cette autoévaluation est un signe positif.
71–101	• Des moyens limités peuvent représenter un défi, mais aussi une source de motivation et de créativité.
102–131	• Des mesures importantes ont été prises, et votre organisation avance dans la bonne direction.
132–161	• Excellente nouvelle: votre organisation est en avance par rapport à la plupart des organismes de sport et d'activité physique.
162–185	• Votre organisation est un modèle pour les autres organismes de sport et d'activité physique.

Les prochaines étapes

Il est probable que toutes les organisations aient du travail à faire. Voici des exemples de ce que votre organisation pourrait faire: sélectionner ou prioriser deux ou trois mesures, fixer des objectifs appropriés pour ces normes, désigner une personne responsable de la mise en œuvre et fixer des échéances. Ci-dessous se trouvent des mesures précises que votre organisation pourrait prendre.

POUR LES NORMES OÙ LE NOMBRE DE POINTS OBTENU EST :

① CE QUE VOTRE ORGANISATION PEUT FAIRE :

- Définir des étapes pour passer à l'action ce mois-ci, au cours de cette année, au cours des 18 prochains mois et au cours des deux prochaines années. Intégrer ces mesures au plan stratégique ou opérationnel de votre organisation.

② CE QUE VOTRE ORGANISATION PEUT FAIRE :

- Sélectionner une norme dans chaque domaine (Programmes, Politiques, Leadership et Environnement) et désigner une personne au sein de l'organisation pour diriger la planification et passer à l'action.

③ CE QUE VOTRE ORGANISATION PEUT FAIRE :

- Agir est une bonne chose. Après avoir pris des mesures relativement à cette norme en particulier, votre organisation sera en bonne voie d'élaborer une approche modèle pour les autres normes.
- Utilisez ce modèle pour élaborer des approches pour au moins une autre norme dans chaque domaine et à travailler au cours des six mois suivants.

④ CE QUE VOTRE ORGANISATION PEUT FAIRE :

- Réunir l'équipe de direction de votre organisation (employés et bénévoles) et dresser la liste des obstacles qui empêchent votre organisation de le faire plus souvent qu'« occasionnellement ».
- Est-il possible de passer de « occasionnellement » à « avec régularité ou constance » au cours des six prochains mois? Que faudrait-il faire pour que cela soit possible?

⑤ CE QUE VOTRE ORGANISATION PEUT FAIRE :

- Réunir l'équipe de direction de votre organisation (employés et bénévoles) et dresser la liste des obstacles qui empêchent votre organisation de le faire « avec régularité ou constance », mais aussi de manière voulue.
- Est-il possible de passer de « avec régularité ou constance » à « toujours » au cours des six prochains mois? Que faudrait-il faire pour que cela soit possible de manière voulue?

À propos de l'ACAFS

L'ACAFS est un organisme sans but lucratif qui travaille à atteindre l'égalité pour les filles et les femmes et à encourager celles-ci à devenir actives dans les sports et l'activité physique en tant que participantes et leaders. Pour obtenir de plus amples renseignements concernant les services de consultation, les ateliers et les publications, consultez le www.caaws.ca.



Ressources recommandées

- Pour en savoir davantage sur l'équité entre les sexes et sur les facteurs psychosociaux qui influent sur la participation et le leadership des femmes et des filles, téléchargez le document de l'ACAFS *Engagement actif des femmes et des filles*, qui est une ressource complémentaire aux documents de base du mouvement Au Canada, le sport c'est pour la vie (<http://www.caaws.ca/le-sport-cest-pour-la-vie/>).
- Pour obtenir de plus amples renseignements sur le mouvement Au Canada, le sport c'est pour la vie et sur le Développement à long terme de l'athlète, consultez le www.canadiansportforlife.ca/fr.



AU CANADA, LE SPORT
C'EST POUR LA VIE

