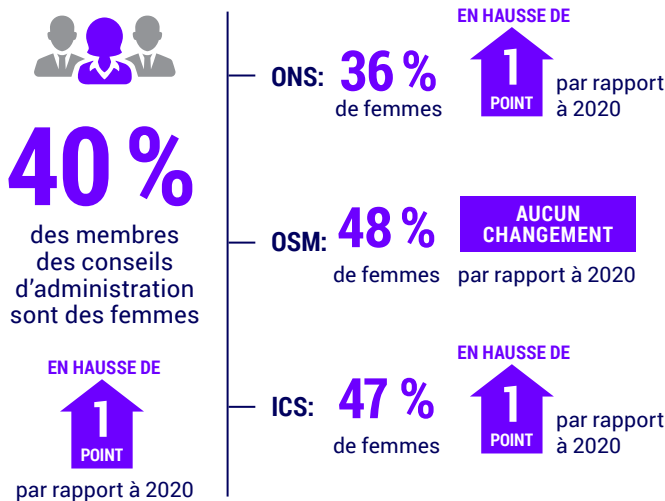


L'ÉQUITÉ ENTRE LES GENRES PERMET D'AMÉLIORER LE SPORT. Afin d'encourager la poursuite des mesures visant à accroître la représentation des femmes dans les rôles décisionnels, Femmes et sport au Canada et E-Alliance ont mené un sondage auprès de tous les organismes de sport financés à l'échelle nationale afin de comprendre la composition du processus décisionnel au sein des organismes nationaux de sport (ONS), des organismes de services multisports (OSM) et des instituts canadiens du sport (ICS).

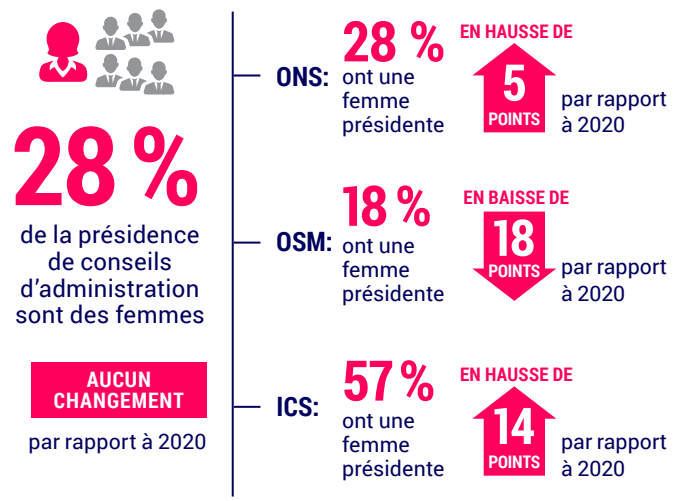
LE SPORT CANADIEN CONTINUE DE PROGRESSER. Au cours d'une année où la COVID-19 a malheureusement déclenché une « récession des femmes » qui a menacé de faire reculer les progrès économiques des femmes, il est encourageant de voir que les principaux rôles de direction dans le sport occupés par des femmes sont restés stables par rapport à l'année précédente ou ont légèrement augmenté. Cependant, bien que les progrès soient encourageants, au rythme actuel, **le sport national n'atteindra pas la parité des genres dans les conseils d'administration avant 2037¹**, soit 12 ans après l'objectif fixé par le gouvernement du Canada de 2024. Une action intentionnelle et soutenue est nécessaire.

REPRÉSENTATION AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

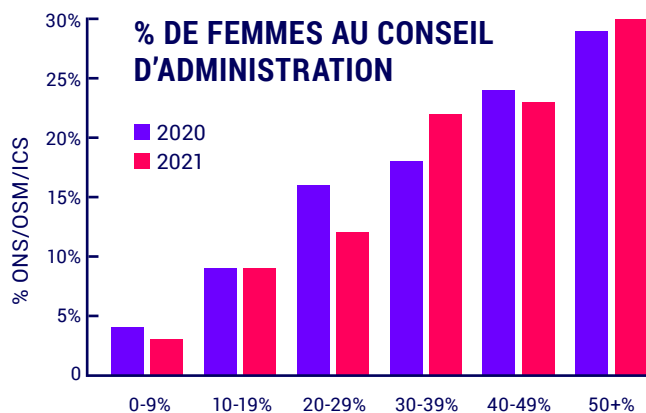
COMPOSITION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION



DIRECTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



PAYSAGE ACTUEL



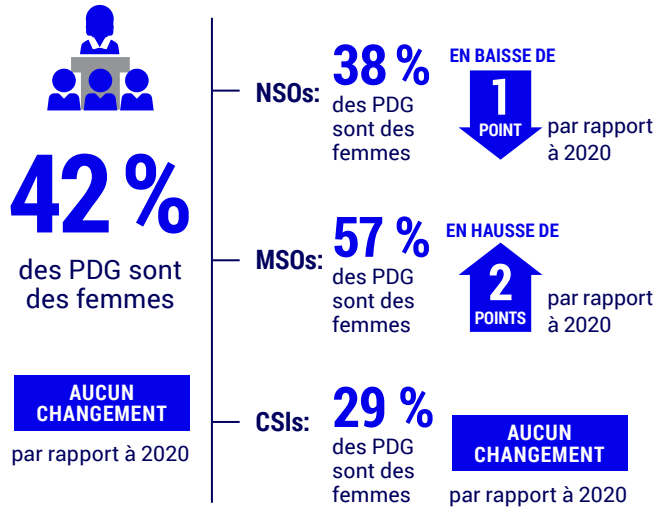
Trois organisations sur quatre, avec 4 nouveaux membres cette année, font partie du « Club des 30 % » – des organisations qui atteignent le seuil minimum de femmes occupant des postes au sein de leur conseil d'administration pour bénéficier des avantages de la diversité des perspectives.² De plus, une plus grande proportion d'organismes de sport déclare avoir au moins 30 % de femmes dans leur conseil d'administration de plus que dans le secteur « corporatif » canadien, avec un plus grand pourcentage de femmes siégeant au sein des conseils d'administration dans le sport national (40 %) que dans les sociétés composées de la Bourse de Toronto (28 %), et une plus grande proportion d'organisations déclarant qu'au moins 30 % de leurs sièges sont occupés par des femmes (76 % contre 40 %).³

Mais ces progrès ne sont pas ressentis par tous : il y a encore 9 organismes de sport qui n'ont aucune femme ou seulement une femme à la table du conseil d'administration.

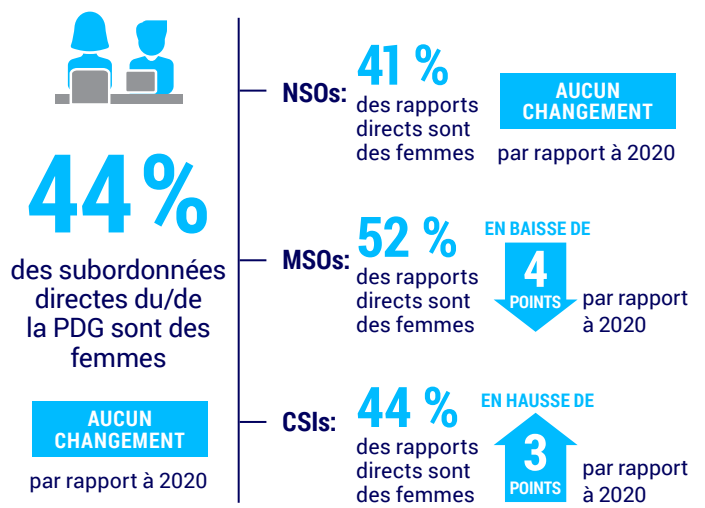
Il ne faut pas oublier que des pratiques de recrutement équitables consistent notamment à contacter directement les femmes pour des postes. Il faut inclure des femmes sur chaque liste.⁴

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

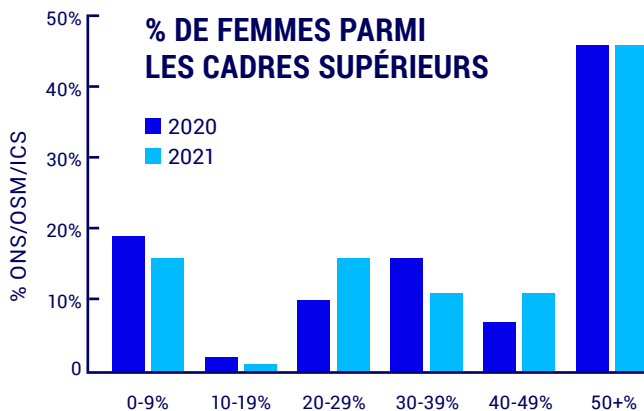
DIRECTION DU PERSONNEL



RAPPORTS DIRECTS



FAIRE PROGRESSER LES FEMMES DANS LE SPORT



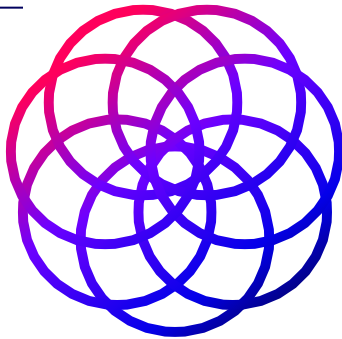
Le sport est encore une fois en avance sur le Canada « corporatif », les femmes occupant 43 % des postes de direction dans le sport national contre seulement 19 % pour les sociétés de l'indice composite de la Bourse de Toronto.³ Cependant, un organisme sur cinq ne compte aucune femme à des postes de cadre supérieur. Cela rend l'augmentation de la participation des filles et des femmes moins probable dans ces organisations.

% D'ORGANISMES OÙ LES FEMMES OCCUPENT PLUS DE LA MOITIÉ DES POSTES :



Et, malheureusement, nous constatons des preuves du « plafond de verre » dans le sport. Les femmes représentent la majorité de l'ensemble du personnel dans six organisations de sport sur dix. Mais ce pourcentage chute si l'on considère spécifiquement les cadres supérieurs – les postes qui ont le plus d'influence, le plus de pouvoir décisionnel et les salaires les plus élevés – où les femmes ne sont majoritaires que dans 49 % des organisations de sport. À mesure que les organismes comblent les postes de cadres supérieurs, les femmes semblent être laissées pour compte.

Ne pas oublier de donner la priorité à la diversité parmi les cadres supérieurs. Il faut examiner les pratiques d'embauche et de promotion pour déceler les préjugés sexistes cachés, et s'assurer que les femmes sont représentées au sein du comité de recherche lors du remplacement des cadres.⁴



REGARDER LA DIVERSITÉ AU SEIN DES ORGANISMES DE SPORT AU-DELÀ DU GENRE : UN DÉBUT

Si nous cherchons à améliorer l'équité entre les genres dans le sport, il faut adopter une optique intersectionnelle. À ce titre, nous reconnaissons la nécessité de recueillir des données sur des identités telles que l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'expression de genre, les capacités et l'âge afin d'assurer une représentation diversifiée, ce qui améliorera nos chances de démanteler les obstacles qui peuvent découler de formes de discrimination qui se chevauchent. Sans une représentation diversifiée, il est peu probable que nous puissions servir efficacement une grande variété de communautés.

30%

POUR COMMENCER, NOUS AVONS DEMANDÉ AUX ORGANISATIONS SI ELLES RECUEILLAIENT DES DONNÉES SUR LES IDENTITÉS RACIALES AUTO-IDENTIFIÉES DU PERSONNEL ET DU CONSEIL D'ADMINISTRATION. 30 % DES ORGANISATIONS ONT INDIQUÉ QU'ELLES LE FAISAIENT ET ONT RAPPORTÉ LES CHIFFRES SUIVANTS :

11 % des membres du conseil d'administration s'identifient comme NAPC

5 % du personnel s'identifie comme NAPC

2 % des cadres supérieurs s'identifient comme NAPC

Une remarque sur les données : Étant donné que seulement 30 % des organisations ont fourni des données, nous ne pouvons pas supposer que ces chiffres reflètent l'ensemble du système sportif national. Les méthodes de collecte peuvent également varier d'une organisation à l'autre et les gens peuvent choisir de ne pas s'identifier à leur identité raciale pour diverses raisons. Toutefois, à la lumière de ces chiffres, nous croyons qu'il est juste de dire que les personnes **NAPC sont considérablement sous-représentées au sein du personnel et des leaders du sport**, étant donné que plus de 25 % de la population canadienne s'identifie comme étant NAPC.⁵



L'amélioration de la représentation parmi les différents groupes concernés par l'équité nécessitera des approches systémiques et spécifiques en matière d'équité au sein des organismes. Une première étape devrait consister à mesurer la représentation pour comprendre la situation actuelle et fixer des objectifs précis à atteindre. Cette démarche aidera les organismes à élaborer les stratégies nécessaires pour réaliser des améliorations dans ce domaine.