

EN 2019, LES MINISTRES FÉDÉRAL, PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX RESPONSABLES DU SPORT SE SONT ENGAGÉS À CRÉER UNE STRATÉGIE AFIN QU'IL Y AIT PARITÉ DES GENRES D'ICI DÉCEMBRE 2024.ⁱ

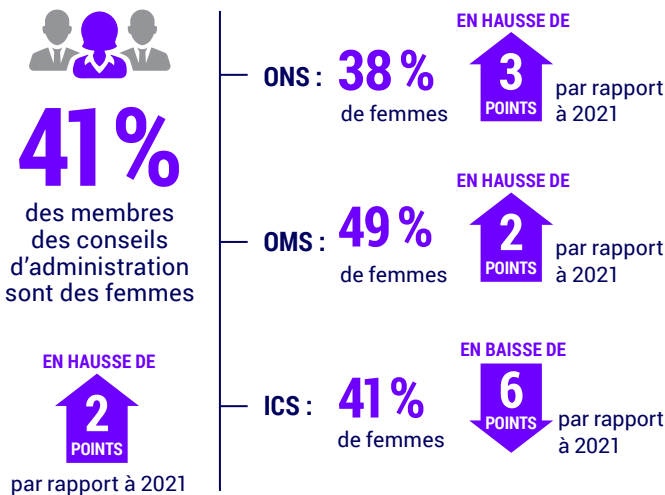
Il est encourageant de constater que la plus récente enquête sur les organismes de sport financés à l'échelle nationale au Canada montre que l'attention du public et les fonds consacrés par Sport Canada sont à l'origine de changements dans le système de sport national. Par rapport à 2019, suite à l'annonce de l'engagement des gouvernements, le nombre de femmes siégeant à des conseils d'administration a augmenté de 5 points. Cela signifie que 45 femmes de plus qu'il y a trois ans sont à la table.ⁱⁱ

FEMMES ET SPORT AU CANADA SALUE LES AVANCÉES RÉALISÉES DANS LE SECTEUR. Il convient toutefois de souligner que ces progrès surviennent après des années d'efforts de la part des organisations, qui ont bâti les fondements nécessaires au changement. Ces fondements peuvent toutefois être facilement ébranlés si nous cessons d'y consacrer du temps et de l'énergie. Nous devons également continuer à revendiquer une représentation plus équitable, qui va au-delà du genre, afin que TOUTES les filles et les femmes profitent des avantages que procure le pouvoir du sport.

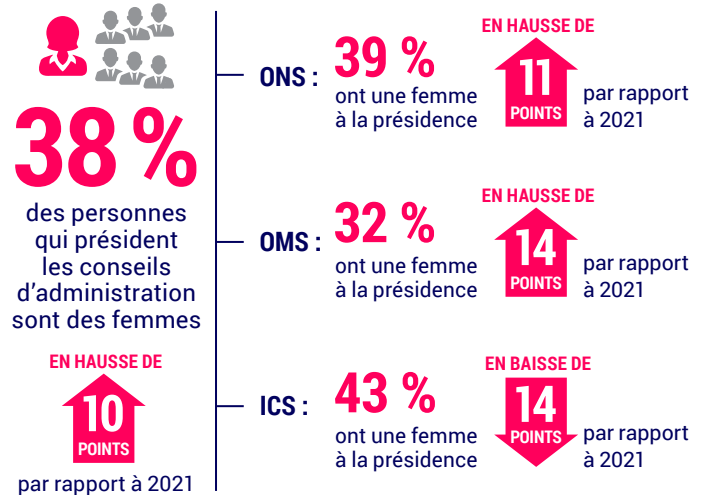
REPRÉSENTATION AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

des organismes nationaux de sport (ONS) • des organismes de services multisports (OMS) • des instituts canadiens du sport (ICS)

COMPOSITION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION



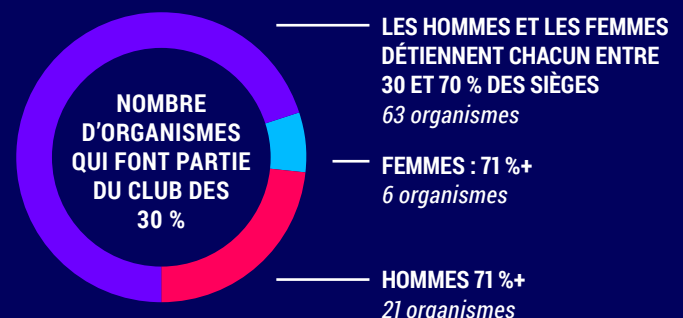
DIRECTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



SOULIGNER LES SUCCÈS : Trois personnes non binaires siègent à des conseils d'administration. Il s'agit de la première fois que des organisations mentionnent cette information. Ce pourcentage équivaut approximativement aux statistiques s'appliquant à l'ensemble de la population canadienne.ⁱⁱⁱ S'ouvrir à la diversité au-delà de la binarité des genres rendra le sport meilleur pour toutes les personnes.

SOULIGNER LES SUCCÈS : Environ trois organisations sur quatre atteignent le seuil minimal de représentation de 30 % pour les hommes et les femmes. Des études révèlent qu'au moins 30 % des postes doivent être occupés par des femmes afin qu'une organisation puisse bénéficier des avantages de la diversité des perspectives.^{iv}

POUR SUIVRE LES EFFORTS : On constate que 10 % des organismes nationaux de sport ne comptent pas de femmes ou comptent une seule femme au sein de leur conseil d'administration. Pour s'assurer que les pratiques de recrutement soient équitables, il faut notamment s'adresser directement aux femmes afin de mesurer leur intérêt pour les postes. Les femmes doivent figurer sur toutes les listes de candidatures.^v



REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

des organismes nationaux de sport (ONS) • des organismes de services multisports (OMS) • des instituts canadiens du sport (ICS)



DIRECTION DU PERSONNEL

47 %

des PDG sont
des femmes

EN HAUSSE DE

5
POINTS

par rapport
à 2021



RAPPORTS DIRECTS AU PDG

49 %

des employés qui
relèvent directement
du PDG sont
des femmes

EN HAUSSE DE

6
POINTS

par rapport
à 2021

— ONS : **43 %** des PDG sont
des femmes

EN HAUSSE DE

5
POINTS

par rapport
à 2021

— ONS : **49 %** des subalternes
directs sont
des femmes

EN HAUSSE DE

8
POINTS

par rapport
à 2021

— OMS : **62 %** des PDG sont
des femmes

EN HAUSSE DE

5
POINTS

par rapport
à 2021

— OMS : **53 %** des subalternes
directs sont
des femmes

EN HAUSSE DE

1
POINT

par rapport
à 2021

— ICS : **29 %** des PDG sont
des femmes

AUCUN
CHANGEMENT

par rapport à 2021

— ICS : **41 %** des subalternes
directs sont
des femmes

EN BAISSÉ DE

3
POINTS

par rapport
à 2021

SOULIGNER LES SUCCÈS : Au Canada, le sport fait mieux que le secteur privé en matière d'équité : les femmes occupent 49 % des postes de haute direction dans les organismes nationaux de sport, mais elles ne sont que 18 % à exercer de telles fonctions au sein des sociétés cotées à la Bourse de Toronto (TSX) et des sociétés assujetties aux exigences de divulgation en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions.^{vi}

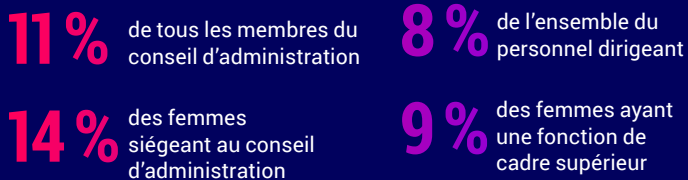
POUR SUIVRE LES EFFORTS : Un organisme de sport sur dix ne compte aucune femme occupant un poste de cadre. Dans de telles circonstances, il pourrait être judicieux d'examiner les pratiques d'embauche et d'avancement professionnel afin de s'assurer qu'elles ne se fondent pas sur des préjugés inconscients liés au genre.^{vii} Pour les organisations dont l'équipe du personnel est réduite, le besoin de diversité au sein du conseil d'administration est encore plus important.


CONSIDÉRER LA DIVERSITÉ AU SEIN DES ORGANISMES DE SPORT AU-DELÀ DU GENRE

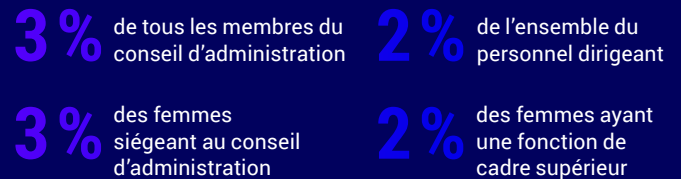
Près de la moitié des organisations ayant répondu au sondage ont récemment demandé à leurs employés et aux membres de leurs conseils d'administration de fournir des données démographiques dans le cadre d'un processus d'autodéclaration. Évaluer la représentativité du personnel et du conseil d'administration, puis s'efforcer d'améliorer la représentation des diverses expériences vécues au sein d'une organisation peut améliorer l'efficacité de cette dernière à servir une grande variété de communautés.

PARMI LES ORGANISMES QUI ONT RECUEILLI DES DONNÉES SUR LE PERSONNEL ET LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, CES PERSONNES OCCUPENT LES POURCENTAGES SUIVANTS DE SIÈGES AU SEIN DU SYSTÈME DE SPORT NATIONAL :

s'identifiant comme personnes noires, autochtones, personnes de couleur (NAPC) ou appartenant à une communauté marginalisée par la société.



ayant un handicap visible ou invisible.



Étant donné que seulement la moitié des organisations ont fourni des données à ce sujet et que toutes les personnes ne souhaitent pas nécessairement s'auto-identifier, et ce, pour une variété de raisons, nous reconnaissons que les données qui ont été recueillies ne représentent peut-être pas une mesure exacte de la diversité des conseils d'administration au-delà du genre. Ces informations donnent toutefois à penser que le sport canadien n'est pas représentatif de la population canadienne dans son ensemble lorsqu'il est question de race et de capacités et/ou de handicaps.^{viii}



DE BONNES NOUVELLES

Plus d'organismes ont fourni des données démographiques autres que le genre cette année que l'an dernier, ce qui indique que plusieurs utilisent la mesure comme première étape pour comprendre la situation actuelle. De plus, certains organismes ont indiqué qu'un sondage sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) était en cours d'élaboration. Le fait de continuer à fixer des objectifs et à mesurer le succès par rapport à ceux-ci contribuera à améliorer la représentation dans le leadership sportif afin que les besoins et les intérêts des groupes sous-représentés soient mieux reflétés dans la prise de décisions.



Communiquez avec Femmes et sport au Canada pour découvrir comment nous pouvons aider votre organisation à devenir plus inclusive. WWW.WOMENANDSPORT.CA

Les données figurant dans le présent rapport ont été recueillies dans le cadre d'un sondage mené en décembre 2021 et janvier 2022 auprès de 90 ONS, OMS et ICS. Quatre-vingt-deux organisations ont rempli le questionnaire. Le reste des données provient de sites Web consultés en janvier 2022. Les données relatives aux conseils d'administration et à la direction du personnel sont fondées sur un échantillon de 90 réponses. Les données concernant les cadres supérieurs sont, quant à elles, fondées sur un échantillon de 87 réponses.

- i Conférence des ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsable du sport, de l'activité physique et des loisirs, 2019, <https://scics.ca/fr/product-produit/communique-les-ministres-responsables-du-sport-de-lactivite-physique-et-des-loisirs-collaborent-pour-renforcer-la-securite-et-linclusion-dans-le-sport/>.
- ii Étant donné que de nouveaux ONS ont été créés depuis 2019 et que les données des Instituts canadiens du sport n'ont pas été incluses en 2019, ce chiffre a été calculé en fonction de la différence entre le nombre total de femmes siégeant à un conseil d'administration en 2022 (360) et le nombre total de personnes siégeant à un conseil d'administration qui a été recensé dans le sondage de 2022. Le résultat a été multiplié par le pourcentage de postes occupés par des femmes au sein des conseils d'administration en 2019 (874 x 36 % = 315).
- iii Statistique Canada, Un portrait statistique des différentes communautés LGBTQ2+ du Canada, 2021, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210615/dq210615a-fra.htm>.
- iv Women on Corporate Boards Globally. New York : Catalyst, 16 mars 2017.
- v Une longueur d'avance, Femmes et sport au Canada, 2018, <https://womenandsport.ca/fr/ressources/publications/pratiques-recommandees-pour-des-ca-paritaires/>.
- vi Pratiques de divulgation en matière de diversité 2021 : Diversité et leadership au sein des sociétés ouvertes canadiennes, Osler, Hoskin & Harcourt LLP, 2021, <https://www.osler.com/fr/ressources/gouvernance/2021/pratiques-de-divulgation-en-matiere-de-diversite-2021-diversite-et-leadership-au-sein-des-societes>.
- vii Une longueur d'avance, Femmes et sport au Canada, 2018, <https://womenandsport.ca/fr/ressources/publications/pratiques-recommandees-pour-des-ca-paritaires/>.
- viii Statistique Canada, Recensement de 2016.