

STRATÉGIES GAGNANTES POUR DES ORGANISATIONS PLUS INCLUSIVES

Élaborez votre jeu pour une équipe plus forte en apprenant des organismes nationaux de sport du Canada qui ont rempli le Manuel de l'équité des genres.

LE PROCESSUS DU MANUEL

Le Manuel comporte trois volets interreliés qui aident les dirigeants du sport et les organismes de sport à effectuer une analyse approfondie de l'équité des genres au sein de leur organisation. Il est divisé en trois phases continues et progressives :

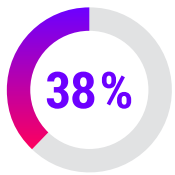
1 MODULE LE MÉMO DE L'ÉQUITÉ DES GENRES

2 ÉVALUATION DE L'ORGANISATION

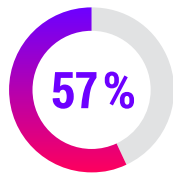
3 ÉTABLISSEMENT D'UN PLAN D'ACTION

PRINCIPALES STRATÉGIES GAGNANTES 2022 – ENSEIGNEMENTS À RETENIR

1. Rectifier la sous-représentation des filles, des femmes et des personnes issues de groupes méritant l'équité en tant que participants, dirigeants techniques et responsables de la prise de décisions.
2. Adopter des mesures qui visent à accroître l'équité des genres et la diversité de manière délibérée



des participants estiment que les hommes ont toujours davantage de possibilités d'avancement.



sont d'avis que ces occasions sont égales, mais plusieurs mentionnent toutefois que certains rôles continuent d'être assumés par des hommes pour les raisons suivantes :

- > mentalité de « chasse gardée »;
- > préjugés fondés sur le genre à l'encontre des femmes;
- > dominance masculine dans la prise de décisions.

Bien que les organisations puissent offrir les mêmes occasions à tout le monde, elles doivent supprimer les obstacles non résolus pour que les femmes puissent y accéder et en bénéficier.

PRINCIPALES RECOMMANDATIONS POUR LES ORGANISATIONS :



Communiquer les valeurs fondamentales de l'équité des genres et de la diversité aux intervenants de l'organisation.



Atténuer les préjugés (inconscients) en offrant des formations officielles sur l'équité des genres et la diversité et utilisant une matrice de compétences de manière à faciliter la reconnaissance et la gestion des préjugés pouvant affecter les décisions d'embauche.



Élaborer des plans de mise en œuvre rattachés aux politiques d'équité des genres et de diversité, en définissant les secteurs d'intervention, les cibles et les stratégies.



Créer un tableau de bord qui fournit un aperçu des données sur l'équité des genres et la diversité, et veiller à ce que lesdites données fassent l'objet d'un suivi régulier et à ce que les progrès soient recensés. Cela s'applique également aux données sur les départs de l'organisation ou du sport.

ACTIONS IMPORTANTES POUR FAIRE AVANCER LE CHANGEMENT

- > Soutien du conseil d'administration et des hauts dirigeants en faveur de l'égalité des genres et du changement
- > Personnel dédié à la conduite des actions et du changement
- > Priorité accordée à l'EDI dans tous les aspects de l'organisation
- > Capacité organisationnelle (personnel et ressources)
- > Cesser de s'appuyer sur le statu quo

« Notre capacité à réaliser l'équité des genres jouera un rôle déterminant dans la croissance [du sport] au Canada. »

— Organisation de Stratégies gagnantes 2022

ET MAINTENANT?



Lisez le rapport complet des Stratégies gagnantes 2022



Continuez à prioriser, financer et appuyer l'équité des genres, la diversité et l'inclusion afin de s'assurer que les changements positifs sont mis en œuvre et soutenus