

## 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.**<sup>i</sup>

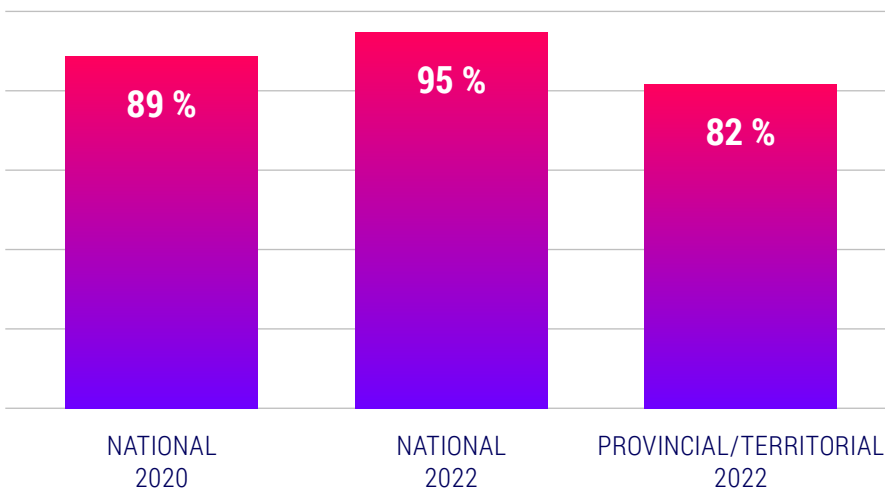
Il est prouvé que la diversité sur les conseils d'administration se traduit par une plus grande créativité, une meilleure collaboration entre les équipes et une meilleure compréhension de la diversité des utilisateurs finaux. La présence d'un plus grand nombre de femmes dans les conseils d'administration peut contribuer à rendre le sport plus sûr en modifiant les normes organisationnelles, en limitant la tolérance à l'égard des pratiques inéquitables entre les genres et en sensibilisant davantage à la violence sexiste.

Au cours des cinq dernières années, Femmes et sport au Canada a étudié la représentation des conseils d'administration au niveau national du sport, où les femmes ont augmenté leur nombre de sièges, passant de 36 % en 2019 à 41 % en 2022. Ce rapport est le premier dans lequel Femmes et sport au Canada présente des données sur les conseils d'administration au sein des provinces et des territoires. Ces données sont importantes, car les organismes provinciaux et territoriaux de sport (OPTS) exercent une influence considérable sur le sport de masse, ce qui en fait des chefs de file du système sportif au Canada.

Comme pour les données nationales, il y a à la fois un élan positif et un besoin de travail supplémentaire alors qu'il ne reste que deux ans avant l'échéance de 2024.

### LES OPTS ESTIMENT QUE L'ÉQUITÉ DES GENRES EST IMPORTANTE – MAIS SONT LÉGÈREMENT EN RETARD SUR LES ORGANISATIONS NATIONALES

#### POURCENTAGE DE PERSONNES QUI PENSENT QUE L'ÉQUITÉ DES GENRES EST ESSENTIELLE OU TRÈS IMPORTANTE POUR LEUR ORGANISATION



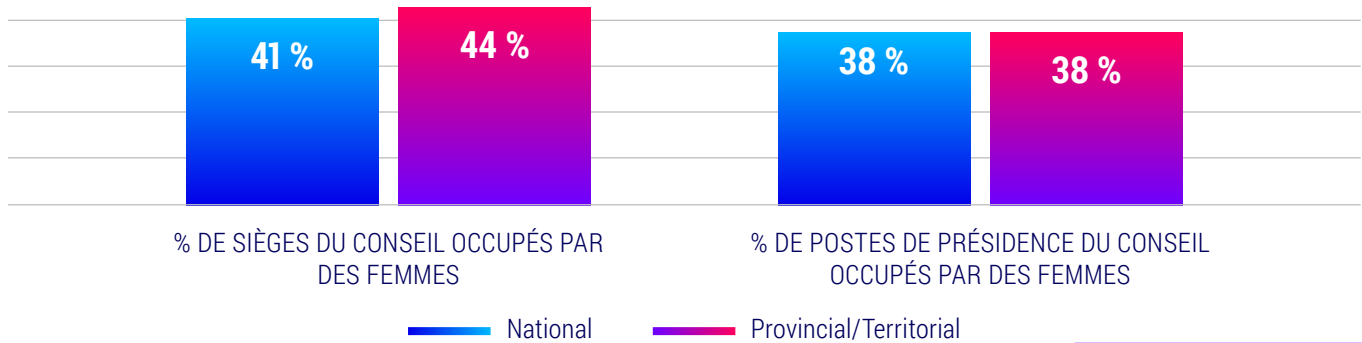
**POURQUOI CELA EST IMPORTANT :** Un premier pas vers un sport plus inclusif est de croire en son importance et de s'engager dans le changement.

**MESURE POTENTIELLE :** Intégrer les engagements dans des politiques documentées afin de responsabiliser les organisations.

- Les données présentées dans ce rapport représentent la moyenne de toutes les réponses des OPTS à travers le pays.
- Il est également possible d'examiner les moyennes pour chaque province et territoire, spécifiquement. Nous constatons alors que certaines moyennes provinciales/territoriales sont supérieures ou inférieures à la moyenne générale des OPTS à l'échelle nationale. Cela indique que certaines provinces/territoires ont enregistré jusqu'à présent des progrès plus importants que d'autres sur ces points.
- À l'avenir, nous appellerons cela « Échelle inférieure/supérieure de la province/du territoire (P/T) ». En ce qui concerne la perception des dirigeants des OPTS quant à l'importance de l'équité entre les genres, la moyenne provinciale/territoriale la plus basse est de 66 % et la plus haute est de 100 %.



## REPRÉSENTATION AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

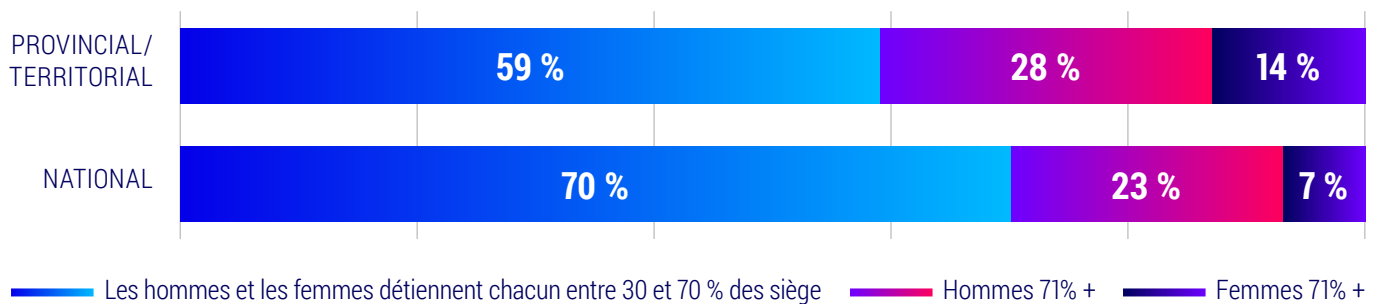


**SOULIGNER LES SUCCÈS :** Dans l'ensemble, les femmes occupent près de la moitié des sièges des conseils d'administration des OPTS, un chiffre légèrement supérieur à celui des organismes nationaux, certaines provinces et certains territoires atteignant la parité. La diversité des perspectives contribuera à améliorer le sport pour tous.

ÉCHELLE INFÉRIEURE/  
SUPÉRIEURE DES  
P/T VARIANT DE  
36 % À 50 %

**REMARQUE IMPORTANTE :** le tableau ci-dessus et la plupart des tableaux ci-dessous indiquent là où les femmes occupent des postes de direction. Au niveau national, 3 personnes non binaires occupent des sièges au sein des conseils d'administration (0,3 % de tous les sièges). Au niveau provincial/territorial, 3 personnes non binaires siègent sur des conseils d'administration (0,1 % de l'ensemble des sièges). Accueillir la diversité au-delà du genre binaire améliorera le sport pour tous.

### ORGANISATIONS QUI ATTEIGNENT LE SEUIL MINIMUM POUR LA DIVERSITÉ DES PERSPECTIVES DE GENRE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION



**POURQUOI CELA EST IMPORTANT :** Des recherches ont montré qu'il faut au moins 30 % de postes occupés par des femmes pour bénéficier des avantages de la diversité des perspectives dans le cadre du MÉMO de l'équité des genres.<sup>ii</sup> 59 % des OPTS atteignent ce pourcentage, ce qui est très positif. Cependant, avec seulement un ou deux cycles électoraux avant l'objectif de parité de 2024, de nombreuses organisations présentent actuellement un déséquilibre trop important pour atteindre cet objectif.

ÉCHELLE INFÉRIEURE/  
SUPÉRIEURE DES  
P/T VARIANT DE  
45 % À 88 %

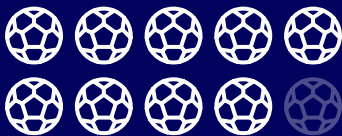
**MESURE POTENTIELLE :** Recruter directement des personnes pour établir un meilleur équilibre entre les genres. Pour en savoir davantage, [consultez le site Prêcher par l'exemple](#).



## REPRÉSENTATION DU PERSONNE

### ORGANISATIONS AYANT PLUSIEURS EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS

ORGANISATIONS  
NATIONALES  
9 SUR 10

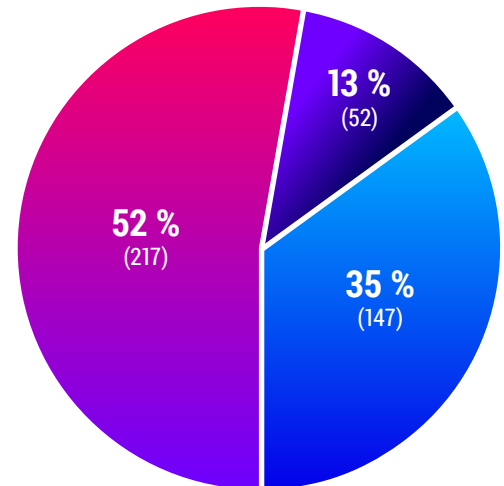


ORGANISATIONS  
PROVINCIALES/TERRITORIALES  
5 SUR 10

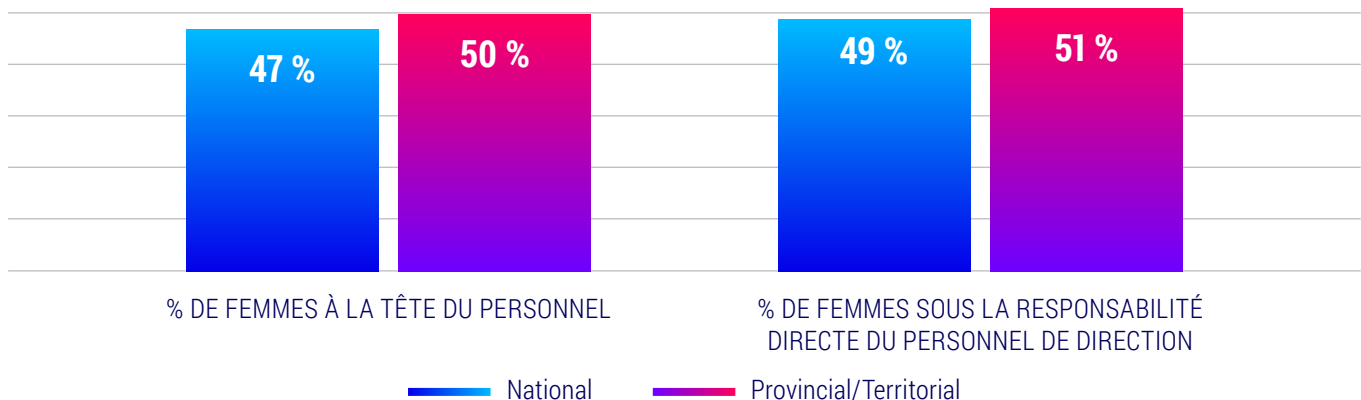


### PERSONNEL RÉMUNÉRÉ DES ORGANISATIONS

- Plusieurs employés
- Le conseil dirige l'organisation
- Un responsable du personnel rémunéré



**POURQUOI CELA EST IMPORTANT :** Le besoin de perspectives diverses ne change pas avec les petites organisations, mais exige de la créativité. Voici le point de départ des organisations en ce qui concerne le personnel cadre et les employés qui en relèvent directement.



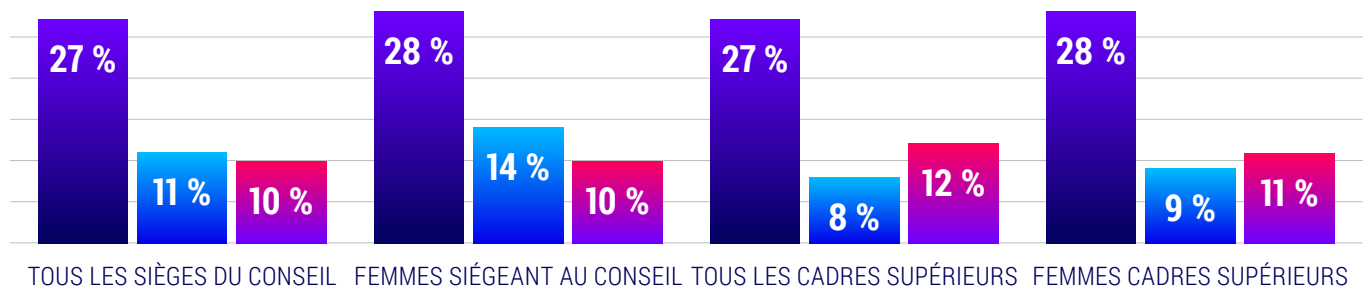
**MESURE POTENTIELLE :** Si certaines voix sont absentes des OPTS en raison de la taille globale du personnel, rechercher des possibilités de collaboration entre les sports et/ou les régions. Donner la priorité à la représentation parmi les bénévoles, y compris, mais sans s'y limiter, au sein du conseil d'administration, afin de s'assurer que ce dernier dispose de perspectives diverses pour soutenir le personnel. Tirer parti du cadre Le MÉMO de l'équité des genres pour remettre en question le statu quo dans la prise de décision.

**ÉCHELLE INFÉRIEURE/  
SUPÉRIEURE DES  
P/T VARIANT DE  
30 % À 66 %**

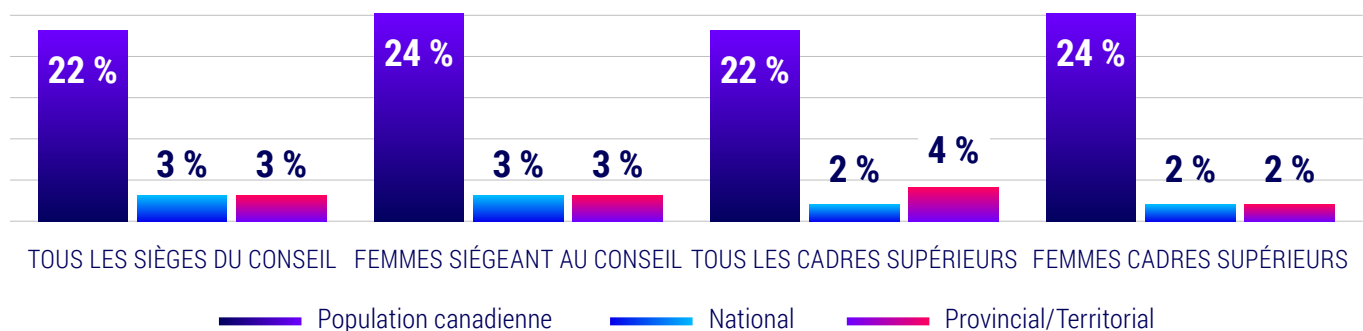
## CONSIDÉRER LA DIVERSITÉ AU SEIN DES ORGANISMES DE SPORT AU-DELÀ DU GENRE

Le genre est un des nombreux aspects qui doit être pris en considération alors que nous travaillons collectivement à créer un système sportif plus sûr, plus équitable et plus inclusif pour tous les Canadiens et Canadiennes. Au cours de la dernière année, Femmes et sport au Canada a demandé aux organisations de communiquer leurs données relatives à la diversité raciale et aux capacités des personnes qui occupent des sièges au conseil d'administration.

### REPRÉSENTATION DES PERSONNES QUI S'IDENTIFIENT EN TANT QUE NOIRES, AUTOCHTONES, PERSONNES DE COULEUR (NAPC) OU APPARTENANT À UNE COMMUNAUTÉ MARGINALISÉE PAR LA SOCIÉTÉ.



### REPRÉSENTATION DE CEUX ET CELLES QUI S'IDENTIFIENT COMME AYANT UN HANDICAP VISIBLE OU INVISIBLE.



### POURQUOI CELA EST IMPORTANT :

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.

Nous reconnaissons que les données recueillies peuvent ne pas être une mesure exacte de la représentation au sein des conseils d'administration au-delà du genre, car toutes les personnes ne souhaitent pas nécessairement divulguer leurs données démographiques, et les perceptions des répondants au sondage au nom des organismes peuvent ne pas être exactes. Toutefois, les données suggèrent que le sport au Canada n'est pas représentatif de la population canadienne si l'on tient compte de la race et des capacités ou handicaps.<sup>iii</sup>

**MESURE POTENTIELLE :** Une première étape pour les organisations serait de commencer à recueillir des données autres que le genre concernant les membres du conseil d'administration et le personnel. Le tableau suivant indique le nombre d'organisations qui demandent au conseil d'administration et au personnel de divulguer eux-mêmes des renseignements démographiques :

ORGANISATIONS  
PROVINCIALES/  
TERRITORIALES  
**4 SUR 10**

ORGANISATIONS  
NATIONALES  
**5 SUR 10**

Réfléchissez à qui est représenté dans le processus décisionnel de votre sport. Recueillez et utilisez les données pour fixer des objectifs et mesurer les progrès sur une base annuelle.

# MERCI À NOS PARTENAIRES PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX DE SPORT POUR LEUR AIDE DANS LA COLLECTE DE CES DONNÉES.



Communiquez avec Femmes et sport au Canada pour découvrir comment nous pouvons aider votre organisation à devenir plus inclusive. [WWW.WOMENANDSPORT.CA](http://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. Pour plus d'informations, consultez l'édition 2022 de l'Instantané sur le leadership.

Les données provinciales et territoriales pour ce rapport ont été recueillies à partir d'un sondage envoyé à 754 organisations qui reçoivent un financement provincial/territorial. 416 d'entre elles ont répondu au sondage, soit un taux de réponse de 55 %.

Les renseignements sur la race et les capacités ont été compilés à partir des réponses de 82 organisations nationales et de 416 organismes provinciaux et territoriaux de sport, en se basant sur une combinaison de données recueillies au sein des conseils d'administration et du personnel et sur les perceptions des personnes qui ont répondu.

- i Conférence des ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables 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 Women on Corporate Boards Globally. New York : Catalyst, 16 mars 2017
- iii Statistique Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=E&Geo1=PR&Code1=01&Geo2=PR&Code2=01&Data=Count&SearchText=Canada&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=Visible%20minority&TABID=1> et [https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/abpopprof/details/page.cfm?Lang=E&Geo1=PR&Code1=01&Data=Count&SearchText=Canada&SearchType=Begins&B1=All&C1=All&SEX\\_ID=1&AGE\\_ID=1&RESGEO\\_ID=1&TABID=1](https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/abpopprof/details/page.cfm?Lang=E&Geo1=PR&Code1=01&Data=Count&SearchText=Canada&SearchType=Begins&B1=All&C1=All&SEX_ID=1&AGE_ID=1&RESGEO_ID=1&TABID=1) (accessed June 7, 2022).  
34,460,065 total, 7,674,580 Total de la population des minorités visibles et 1,673,785 Total de la population autochtone. 17,488,485 total de la population sexe féminin, 3,949,495 Total de la population des minorités visibles et sexe féminin et 860,265 Total de la population autochtone et sexe féminin.  
Statistique Canada "Un profil de la démographie, de l'emploi et du revenu des Canadiens ayant une incapacité âgés de 15 ans et plus, 2017", <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-fra.htm> (accessed June 7, 2022)