2021

STRATÉGIES GAGNANTES

RAPPORT SUR LE MANUEL DE L'ÉQUITÉ DES GENRES

FEMMES ET SPORT AU CANADA

Financé par le gouvernement du Canada | Canada

REMERCIEMENTS

L'avancement de l'équité des genres est un travail d'équipe. La publication du Rapport sur le Manuel de l'équité des genres n'aurait pas été possible sans la collaboration des organisations sportives canadiennes et de nos partenaires de recherche.

Nous remercions les quatorze organisations qui ont participé au programme du Manuel de nous avoir permis d'observer leur structure de fonctionnement et d'avoir pris part à ce processus de consultation approfondie. Nous leur témoignons toute notre gratitude, car elles nous ont autorisés à utiliser les renseignements qu'elles nous ont fournis à propos de leurs activités et de leur participation au programme afin que nous rédigions un rapport qui sera utile à d'autres organisations. Qu'elle soit tournée vers l'intérieur ou l'extérieur, leur volonté d'apprendre est une source d'inspiration et suscite l'admiration.

Prendre le temps de réaliser un examen interne sur l'équité entre les genres peut être un défi et une révélation. Les 14 organisations qui ont rempli le Manuel reconnaissent l'importance de l'équité entre les genres et font preuve d'un grand leadership dans le secteur du sport. Nous apprécions leur honnêteté dans ce processus et leur volonté de changement.

Alison Doherty, Ph. D., et Abigail Perfetti (Université Western) ont agi à titre de conseillères expertes dans le cadre du projet et ont rédigé le rapport. C'est grâce à leur expertise et à leur engagement que cette initiative a pu être menée à bien. Dès le départ, Cheri Bradish, Ph. D. (Université Ryerson), et Catherine Sabiston, Ph. D. (Université de Toronto), ont défendu la pertinence de ce projet, et nous les remercions de leur vision et de leur appui.

Nous remercions également notre Comité de recherche sur l'impact, qui est coprésidé par Sabiston et Cheri Bradish. Ce groupe consultatif formé de spécialistes a formulé de judicieuses rétroactions et des orientations fort utiles. Les autres membres du comité sont : Janelle Joseph, Ph. D. (Université de Toronto), Tara McHugh, Ph. D. (Université de l'Alberta), Norm O'Reilly, Ph. D. (Université de Guelph), Cathy Van Ingen, Ph. D. (Université Brock), et Alison Doherty, Ph. D. (Université Western).

Nous exprimons notre reconnaissance au ministère du Patrimoine canadien, qui nous a apporté du soutien lors de l'élaboration et de la mise en œuvre du Manuel de l'équité des genres et du présent rapport. Nous remercions aussi Cheri Bradish (laboratoire Future of Sport) et Wendy Cukier (Institut de la diversité), de l'Université Ryerson, qui ont contribué à la création de l'Évaluation de l'équité des genres.

Enfin, nous voulons témoigner de notre gratitude à l'endroit du personnel et du conseil d'administration de Femmes et sport au Canada, qui déploient de prodigieux efforts afin que des changements concrets et significatifs surviennent au sein de notre système de sport.

SOMMAIRE

Dans le domaine du sport, l'équité des genres demeure une aspiration. Nous ne pouvons pas encore dire « mission accomplie.[1] **Le Manuel de l'équité des genres de Femmes et sport au Canada (le Manuel) est un outil qui vise à faciliter l'atteinte de cet objectif.**

En raison d'obstacles institutionnels, les filles, les femmes et d'autres groupes qui méritent l'équité ont souvent l'impression de ne pas être appréciés, vus, entendus ou en sécurité dans l'environnement sportif. Le Manuel s'appuie sur une approche personnalisée afin de soutenir l'avancement de l'équité des genres, de la diversité et de l'inclusion au sein des organisations, notamment en permettant à ces dernières de définir et de comprendre les lacunes et d'acquérir les compétences dont elles ont besoin pour les combler.

Le présent rapport permet aux dirigeants et aux dirigeantes du sport, aux organismes de financement et aux partenaires d'avoir un portrait représentatif du processus qui se rattache au Manuel et de la situation de l'équité des genres dans un échantillon d'organismes nationaux de sport et d'organismes multisports canadiens (les organisations participantes). Il propose un survol des principaux apprentissages, succès, défis et visions dont les acteurs du système de sport peuvent s'inspirer pour orienter leurs politiques, leurs investissements et leurs actions. Le rapport permet en outre de souligner l'engagement dont les organisations participantes ont fait preuve vis-à-vis la mise en œuvre de changements concrets et significatifs.

De janvier 2020 à mars 2021, plus de cinquante personnes œuvrant pour quatorze organismes de sport ont participé au programme du Manuel, un processus d'apprentissage, d'évaluation et de planification de mesures divisé en trois étapes. Toutes les données figurant dans le présent document proviennent des activités du Manuel; elles sont publiées sous forme agrégée. Tandis que nous travaillons avec de nouvelles organisations et que nous continuons de suivre le cheminement de celles qui ont déjà participé au programme, nous nous promettons de tirer parti des données recueillies jusqu'à maintenant afin de mieux comprendre l'incidence à long terme du Manuel.

Les organisations ont indiqué que le manque de femmes et d'autres groupes méritant l'équité dans des rôles de leadership et la nécessité d'améliorer les conditions organisationnelles étaient les deux lacunes les plus courantes en ce qui a trait à l'équité des genres.

PRINCIPAUX POINTS À AMÉLIORER

1. La sous-représentation des femmes et d'autres personnes faisant partie de groupes qui méritent l'équité dans les fonctions liées à la gouvernance, au leadership et à l'entraînement est une lacune importante au sein des organisations.
2. Les principaux problèmes associés aux conditions organisationnelles comprennent les pratiques qui privilégient les hommes, le manque d'intentionnalité par rapport à la réalisation de l'équité des genres, de la diversité et de l'inclusion, et la complaisance à l'endroit du statu quo.
3. Les lacunes observées dans les pratiques d'équité des genres, de diversité et d'inclusion des six dimensions organisationnelles de l'Outil d'évaluation de l'équité des genres dans le sport (OEEGS) permettent de constater que les principaux points à améliorer ne peuvent pas être circonscrits à un seul secteur, mais englobent toute la gamme des activités des organisations.

« Le Manuel de l'équité des genres a permis à notre organisation de créer un plan d'équité et de diversité. Il transforme des concepts ésotériques en une série de mesures qui peuvent être mises en œuvre pour faire progresser l'organisation. »

– Participant au programme du Manuel

PRIORITÉS DÉFINIES PAR LES ORGANISATIONS :

1. Les priorités définies par chaque organisation contribuent à remédier à la sous-représentation des femmes et d'autres personnes issues de la diversité, notamment grâce à l'établissement d'objectifs clairs et de stratégies de recrutement qui favorisent l'atteinte desdits objectifs.
2. De plus, les priorités sont axées sur : la création d'une vision, d'objectifs et de politiques en matière d'équité des genres, de diversité et d'inclusion; l'offre de formation et de soutien aux intervenants; la production et l'utilisation de données qui facilitent la prise de décisions éclairées.

Il convient de souligner que tous les participants ont mentionné que leur participation au programme du Manuel leur avait donné la confiance requise pour relever ce défi et ont indiqué être fermement déterminés à continuer d'accroître l'équité des genres au sein de leur organisation et d'améliorer la rétention et l'avancement des filles et des femmes dans le sport.

Comme l'illustrent les données mises de l'avant dans le Manuel, les organisations ne sont pas les seules à avoir besoin de soutien pour faire progresser l'équité des genres. Il y a encore beaucoup de travail à faire, et la poursuite des partenariats et des investissements est nécessaire si l'on souhaite atteindre l'objectif fixé par le gouvernement du Canada, c.-à-d. la réalisation de l'équité des genres à tous les niveaux du sport d'ici 2035.[2]

LE PRÉSENT RAPPORT S'ADRESSE :

1. **AUX DIRIGEANTS ET AUX DIRIGEANTES DU SPORT ET AUX PERSONNES RESPONSABLES DE LA PRISE DE DÉCISIONS en partageant des apprentissages, des pratiques exemplaires et des outils qui peuvent être utilisés à n'importe quelle étape du cheminement vers l'équité des genres;**
2. **AUX ORGANISMES DE FINANCEMENT ET AUX PARTENAIRES** en mettant en lumière la nécessité de poursuivre les investissements, les politiques et le soutien qui favorisent les changements concrets et durables.

TABLE DES MATIÈRES

6 **Introduction**

8 **Organisations Participantes**

9 **Bâtir les fondements : Le MÉMO de l'équité des genres**

11 **Développer une compréhension commune : Évaluation de l'organisation**

11 « Qu'en pensez-vous? » : Questionnaire préalable à l'évaluation

13 Procéder à un examen plus approfondi : L'évaluation de l'équité des genres

20 Pistes de solutions personnalisées : Rapport contenant des recommandations

22 **Définir les prochaines étapes : Établissement d'un plan d'action**

22 Créer une vision commune : Questionnaire et consultation préalables à l'établissement du plan d'actio

23 De la prise de conscience à la stratégie gagnante : Établissement d'un plan d'action

25 **Un cheminement ancré dans l'apprentissage continu et la croissance : Regard sur le Manuel**

26 **En bref**

27 **Références**

28 **Annexe 1**

28 Le Manuel de l'équité des genres

29 Aperçu des activités et du temps requis

31 **Annexe 2**

31 Module d'apprentissage en ligne Le MÉMO de l'équité des genres

31 Outil d'évaluation de l'équité des genres dans le sport (OEEGS)

INTRODUCTION

En 2019, le gouvernement du Canada s'est donné comme objectif de réaliser l'équité des genres à tous les niveaux du sport d'ici 2035[2]. L'atteinte de cet objectif nécessitera un engagement considérable et des actions concrètes de la part des organismes de sport et de leurs dirigeants et dirigeantes.

Des études démontrent que l'équité des genres, la diversité et l'inclusion contribuent à améliorer le rendement des organisations et aident le sport à croître et à s'adapter pour répondre aux besoins d'une population canadienne diversifiée. L'ouverture à l'équité des genres rendra le sport meilleur pour tous ceux et celles qui y évoluent.

TOUTEFOIS, BIEN QUE 92 P. 100 DES ORGANISMES QUI BÉNÉFICIENT DE FINANCEMENT À L'ÉCHELLE NATIONALE ESTIMENT QUE L'ÉQUITÉ DES GENRES EST IMPORTANTE OU ESSENTIELLE[4], BON NOMBRE D'ENTRE ELLES :

- **ont de la difficulté à comprendre leurs lacunes en matière d'équité des genres et à en cerner les causes profondes;**
- **ne disposent pas de l'information et de l'assurance requises pour établir des priorités et définir les étapes à franchir pour produire de réels changements;**
- **ont de la difficulté à étudier, interpréter et appliquer les orientations existantes de manière indépendante à leur propre organisation.**

CONSCIENTE DE CES DÉFIS, FEMMES ET SPORT AU CANADA A ENTREPRIS DE PROPOSER DES LIGNES DIRECTRICES PRATIQUES ET PERSONNALISÉES AUX ORGANISMES DE SPORT AFIN QU'ILS PUISSENT :

- **approfondir leur compréhension de l'équité des genres pour les filles et les femmes dans le sport;**
- **approfondir leur engagement vis-à-vis le changement et rallier un plus grand nombre d'appuis;**
- **comprendre les secteurs d'intervention qui sont appropriés pour leur organisation;**
- **élaborer un plan spécifique et mesurable pour atteindre leurs objectifs.**

LE MANUEL DE L'ÉQUITÉ DES GENRES (LE MANUEL)[5] a été conçu en 2019-2020 et, la même année, il a fait l'objet d'un projet pilote.

Ce programme d'apprentissage continu et systématique fondé sur la théorie vise à produire des changements systémiques individuels et collectifs parmi les organismes de sport canadiens. En collaboration avec l'Institut de la diversité de l'Université Ryerson, qui propose depuis plus de vingt ans des recherches et des programmes qui produisent des retombées auprès d'entreprises qui souhaitent utiliser l'inclusion comme moteur de réussite, de même qu'avec le laboratoire Future of Sport, également basé à l'Université Ryerson, Femmes et sport au Canada a élaboré et lancé le Manuel en 2019.

Le Manuel est un programme complet et axé sur la collaboration qui a pour but de renforcer les capacités et la confiance des dirigeants et des dirigeantes d'organisations de manière à les inciter à adopter des mesures concrètes et significatives.

L'équité des genres consiste à attribuer équitablement des ressources, des programmes et du pouvoir décisionnel à toutes les personnes, sans discrimination fondée sur le genre, et à corriger tout déséquilibre dans les avantages offerts aux personnes de différents genres.

Qu'est-ce que l'équité des genres?

UNE APPROCHE INTERSECTIONNELLE EN MATIÈRE DE GENRE

Le Manuel s'appuie sur une approche intersectionnelle en matière de genre, ce qui signifie que les politiques, les programmes et les processus de l'organisation sont tout d'abord examinés du point de vue du genre. Les principes et les pratiques liés à la diversité et à l'inclusion font également l'objet d'une analyse. Pour une présentation plus détaillée du programme, voir l'annexe 1.[5]

Nous espérons que les informations contenues dans le présent document inspireront la prise de mesures individuelles et collectives porteuses de changement à l'échelle du système sportif. La collaboration est essentielle si nous voulons nous assurer que tous les Canadiens et Canadiennes puissent profiter de tous les avantages que le sport peut procurer.

1 BÂTIR LES FONDEMENTS : LE MÉMO DE L'ÉQUITÉ DES GENRES

Renforcement de la compréhension et des compétences des participants pour faciliter l'utilisation d'une approche axée sur le genre lors de la prise de décisions courantes.

2 DÉVELOPPER UNE COMPRÉHENSION COMMUNE : ÉVALUATION DE L'ORGANISATION

Occasion, pour les organisations participantes, de cibler les inégalités fondées sur le genre en s'appuyant sur une multitude de sources de données. Cette phase mène à la rédaction d'un rapport contenant des recommandations.

ÉTAPES CLÉS :

- **Questionnaire préalable à l'évaluation**
- **Évaluation de l'équité des genres et consultation**
- **Rapport contenant des recommandations**

3 DÉFINIR LES PROCHAINES ÉTAPES : ÉTABLISSEMENT D'UN PLAN D'ACTION

Fourniture d'outils et de conseils d'experts aux organisations afin qu'elles élaborent un plan d'action fondé sur des données probantes qui mène à des changements mesurables.

ÉTAPES CLÉS :

- **Questionnaire et consultation préalables à la création du plan d'action**
- **Plan d'action et suivi assorti de soutien**

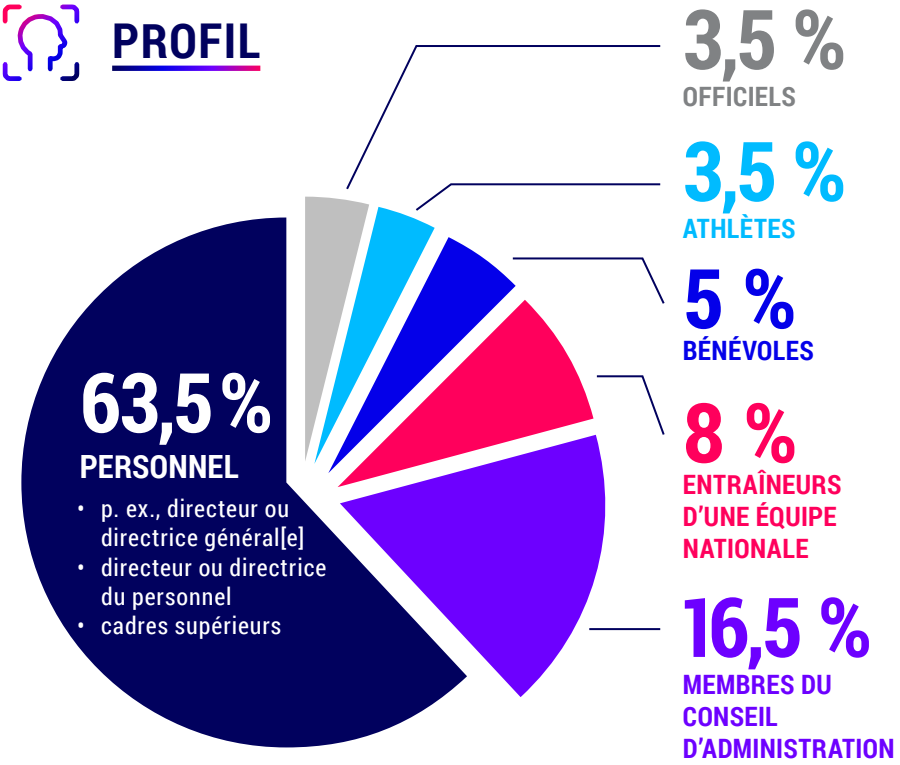
ORGANISATIONS PARTICIPANTES

Le présent rapport offre un aperçu de la situation des six organismes nationaux de sport (ONS) et organismes multisports (OMS) ayant participé au projet pilote en 2019-2020 et des huit ONS/OMS ayant pris part au programme du Manuel en 2020-2021, ce qui représente quatorze organisations au total.

Les données recueillies auprès des organisations sont présentées sous forme agrégée. À moins d'indication contraire, toutes les données fournies concernent les organisations participantes. Les participants remplissaient une variété de fonctions au sein des organisations.

es personnes qui ont pris part aux phases d'évaluation et d'élaboration du plan d'action étaient de genres variés, et environ les deux tiers des participants étaient des femmes.

PROFIL



En général, le profil des participants de chacune des organisations est demeuré stable tout au long des phases d'évaluation et d'élaboration d'un plan d'action, mais l'engagement des membres du conseil d'administration a enregistré une baisse durant la phase d'élaboration du plan d'action.

1. BÂTIR LES FONDEMENTS : LE MÉMO DE L'ÉQUITÉ DES GENRES

Le processus du Manuel est fondé sur le principe de l'apprentissage continu, une démarche qui est essentielle afin que les dirigeants et les dirigeantes du sport acquièrent l'assurance et les compétences requises pour mettre la théorie en pratique. **Le module d'apprentissage en ligne Le MÉMO de l'équité des genres[6] permet de développer une compréhension de base de l'équité des genres et d'acquérir des habiletés qui facilitent le recours à une approche axée sur le genre lors de la prise de décisions courantes.** Le module est une étape clé pour les participants, car il aborde des éléments qui renforcent l'efficacité des phases subséquentes du Manuel.

Le module Le MÉMO de l'équité des genres a été fait par 211 membres des organisations participantes. Suite à cette activité, les participants ont indiqué avoir une perception positive de l'équité des genres et ont, en majorité, reconnu que l'équité des genres était une priorité stratégique importante.

LES PARTICIPANTS ONT RÉALISÉ QUE L'ÉQUITÉ DES GENRES POUVAIT ÊTRE UNE PRIORITÉ STRATÉGIQUE POUR LES ORGANISMES DE SPORT.

93 % TOUT À FAIT

TROIS FAÇONS DE DÉVELOPPER VOS COMPÉTENCES ET VOTRE ASSURANCE EN CE QUI CONCERNE L'ÉQUITÉ DES GENRES :

1. Suivez le **module d'apprentissage en ligne Le MÉMO de l'équité des genres** et encouragez d'autres membres de votre organisation à faire de même.
2. Consultez la section **« Outils »** de notre site Web pour des guides pratiques et des activités d'apprentissage autonome

3. Communiquez avec Femmes et sport au Canada afin d'obtenir des outils d'apprentissage et des solutions personnalisées – **info@womenandsport.ca**

LES PRINCIPES ET PRATIQUES ASSOCIÉS À L'ÉQUITÉ DES GENRES, À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION FONT PARTIE DES ÉLÉMENTS CLÉS QUI ONT RETENU L'ATTENTION DES PARTICIPANTS LORS DU MODULE D'APPRENTISSAGE EN LIGNE LE MÉMO DE L'ÉQUITÉ DES GENRES.

- **Compréhension accrue de ce qu'est l'équité et de ce que cela signifie que d'être équitable.**
- **Application d'une approche axée sur l'équité des genres.**
- **Incidence des biais sur les politiques et les pratiques.**
- **Importance de la sensibilisation à l'équité, à la diversité, à l'intersectionnalité et aux biais.**

Qu'il s'agisse d'apprentissage virtuel ou en personne, pour vraiment comprendre de nouvelles notions et les appliquer avec assurance, il faut les mettre en pratique. C'est ce que les participants ont fait lors des étapes de l'évaluation et de l'élaboration d'un plan d'action.

CE QUE J'AI RETENU DU MÉMO DE L'ÉQUITÉ DES GENRES :

« J'ai compris que nous avons tous des biais inconscients qui nous amènent à faire des suppositions ou qui créent involontairement des obstacles. En étant conscient de ceci, nous réduisons de moitié le chemin à parcourir pour apporter des changements. »

« Prendre des mesures pour réaliser l'équité des genres n'a pas à être une tâche titanesque. Cela consiste plutôt à repérer les éléments qui peuvent être changés, à se fixer des objectifs et à créer et appliquer un plan – il s'agit de s'améliorer et de ne pas cesser d'apprendre! »

2. DÉVELOPPER UNE COMPRÉHENSION COMMUNE : ÉVALUATION DE L'ORGANISATION

Lors de cette phase, Femmes et sport au Canada et les organisations participantes recueillent et colligent des données et de l'information au sujet des politiques, des processus et des programmes de l'organisation, tout en ciblant les éléments positifs et les points à améliorer grâce à une approche axée sur l'équité des genres, la diversité et l'inclusion.

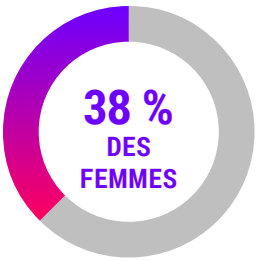
« QU'EN PENSEZ-VOUS? » : QUESTIONNAIRE PRÉALABLE À L'ÉVALUATION

Avant de se soumettre à l'évaluation, toutes les organisations participantes entament le processus en répondant à un questionnaire et en partageant leurs perceptions à propos des lacunes de leur organisation en matière d'équité des genres. À cette étape, deux thèmes sont ressortis des données recueillies auprès des organisations.

1. MANQUE DE FEMMES ET DE MEMBRES D'AUTRES GROUPES MÉRITANT L'ÉQUITÉ DANS LES RÔLES DE LEADERSHIP

Les organisations participantes étaient généralement d'avis qu'il y avait une sous-représentation des femmes et un manque de diversité, particulièrement au sein du conseil d'administration et dans les fonctions d'entraînement clés.

> Un conseil d'administration paritaire stimule l'innovation parce que ses membres sont en mesure d'exprimer une variété de points de vue, particulièrement lorsqu'il est nécessaire de prendre des décisions complexes.[7]



38 % DES MEMBRES DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES ORGANISATIONS PARTICIPANTES ÉTAIENT DES FEMMES

Ces pourcentages sont représentatifs de la composition des conseils d'administration des organismes nationaux de sport et des organismes multisports canadiens.[4]

AU SEIN DES ONS PARTICIPANTS, 47 % DES POSTES DE CADRES SUPÉRIEURS ÉTAIENT OCCUPÉS PAR DES FEMMES

Ces résultats correspondent à la composition de l'effectif des cadres supérieurs au sein des ONS et des OMS canadiens[4]

2. NÉCESSITÉ D'AMÉLIORER LES CONDITIONS ORGANISATIONNELLES

Beaucoup d'organisations participantes estimaient qu'il était difficile pour les femmes d'obtenir de l'avancement dans le sport en raison de la mentalité de « chasse gardée » qui privilégie les hommes lors des processus de recrutement, de sélection et de planification de la relève rattachés à différents postes.

- **Stéréotypes et biais par rapport aux compétences et à l'expérience des femmes, et faveur (ou défaveur) accordée à un style de leadership donné (particulièrement dans le domaine de l'entraînement).**
- **Manque d'intentionnalité/de proactivité de la part de l'organisation en ce qui a trait à la réalisation de l'équité des genres.**

LES ORGANISATIONS CROIENT QUE …

33%
les femmes et les hommes bénéficient des mêmes possibilités

10%
les femmes bénéficient de plus de possibilités que les hommes

43%
les hommes bénéficient de plus de possibilités que les femmes

14%
ne sait pas

AUTRES ENJEUX ET LACUNES MENTIONNÉS DANS LE QUESTIONNAIRE PRÉALABLE À L'ÉVALUATION :

- **Compréhension insuffisante de l'approche axée sur l'équité des genres et de son utilité dans des situations concrètes, ou complaisance émanant du sentiment que « tout va bien pour nous » en matière d'équité des genres.**
- **Manque de formation en ce qui concerne l'équité et la diversité, et manque de politiques et de stratégies visant à corriger les inégalités.**

« Il y a une certaine complaisance ou un manque d'intérêt par rapport aux efforts que nous pourrions déployer pour nous améliorer dans ce domaine. Étant donné qu'en surface, nous avons une bonne représentation dans certains de nos secteurs […] beaucoup de gens croient que nous n'avons pas à en faire davantage. »

- Participant au programme du Manuel

LA REPRÉSENTATION N'EST PAS SYNONYME D'INCLUSION

Les organisations ne doivent pas se contenter d'une analyse superficielle des chiffres; elles doivent s'efforcer de mieux comprendre et de corriger les inégalités auxquelles les femmes et les autres groupes méritant l'équité sont confrontés. Devenir un allié empathique est un excellent point de départ!

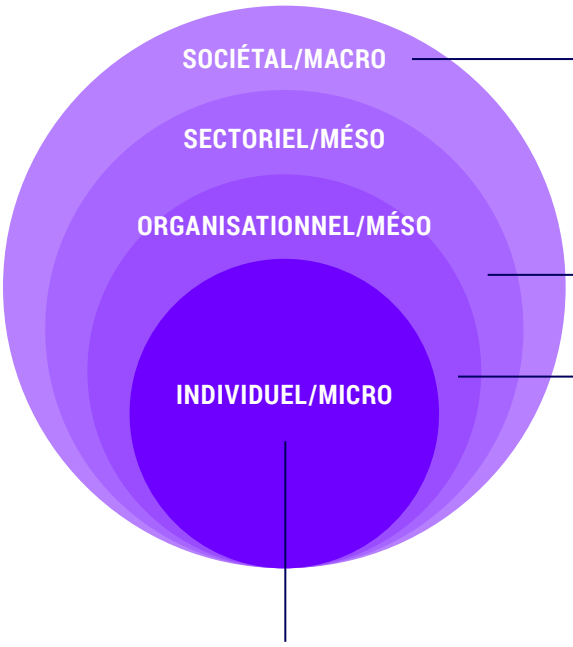
Voir l'infographie

PROCÉDER À UN EXAMEN PLUS APPROFONDI : L'ÉVALUATION DE L'ÉQUITÉ DES GENRES

Les organisations remplissent ensuite l'Outil d'évaluation de l'équité des genres dans le sport (OEEGS)[8], une ressource qui permet de soumettre les processus, les pratiques et les politiques de l'organisation à un examen approfondi et systématique de manière à cerner les éléments qui peuvent être améliorés.

Les six dimensions de l'OEEGS ont été élaborées en partenariat avec l'Institut de la diversité (Wendy Cukier, Ph. D.) et le laboratoire Future of Sport (Cheri Bradish, Ph. D.) de l'Université Ryerson. Elles s'inspirent de l'Outil d'évaluation de la diversité (OED) créé par l'Institut, qui est lui-même fondé sur des pratiques exemplaires. L'Institut de la diversité analyse la diversité et l'inclusion en s'appuyant sur une approche multisystémique fondée sur le « modèle écologique » pour définir l'écosystème.

LE MODÈLE ÉCOLOGIQUE



Politiques gouvernementales
Financement des programmes
Représentation dans les médias
Culture et valeurs

Normes propres au secteur ou à la discipline

Gouvernance de l'organisation, stratégie, leadership, paramètres, RH, chaîne de valeur (programmes, financement, marketing, communications), culture, sensibilisation, etc.

Connaissances, attitudes et comportements des individus

LES SIX DIMENSIONS DE L'OUTIL :

1. **Gouvernance, leadership et stratégie**
2. **Recrutement, sélection et avancement**
3. **Valeurs et culture**
4. **Mesure et suivi de l'équité des genres, de la diversité et de l'inclusion**
5. **Équité des genres et diversité dans les activités de l'organisation**
6. **Accroissement du bassin d'intervenants et sensibilisation**

Femmes et sport au Canada examine les données fournies par chaque organisation participante et organise deux séances de consultation axées sur la collaboration d'une durée de 2 heures chacune avec chacune des organisations. Lors de ces séances, les organisations peuvent fournir un complément d'information à propos des données qu'elles ont présentées, ce qui permet à Femmes et sport au Canada de mieux comprendre et contextualiser leurs politiques, leurs processus et leurs programmes. Les séances de consultation favorisent également l'apprentissage continu, aidant ainsi les participants à se bâtir un bagage de connaissances à propos des pratiques d'équité des genres.

Les données recueillies auprès des organisations participantes ont été agrégées afin de cibler les lacunes et les atouts[9] se rattachant aux pratiques clés associées à l'équité des genres, à la diversité et à l'inclusion qui sont décrites dans les dimensions de l'OEEGS[8]. Les prochaines sections offrent un aperçu des résultats de l'Évaluation de l'équité des genres.

1. GOUVERNANCE, LEADERSHIP ET STRATÉGIE

La gouvernance, le leadership et la stratégie sont les moteurs qui mènent à l'établissement des orientations et des engagements nécessaires à la poursuite de l'équité des genres, de la diversité et de l'inclusion au sein d'une organisation. Ces éléments dictent également les responsabilités que l'organisation accepte d'endosser et l'affectation des ressources dont elle a besoin pour atteindre ses objectifs.

Beaucoup d'organisations participantes ont indiqué que le conseil d'administration ou la haute direction comptait au moins une femme ou une personne issue d'un autre groupe méritant l'équité.

L'ORGANISATION COMPTE DES FEMMES ET/OU DES PERSONNES ISSUES D'AUTRES GROUPES MÉRITANT L'ÉQUITÉ AU SEIN DE SON CONSEIL D'ADMINISTRATION OU PARMI SES CADRES SUPÉRIEURS.

93 % OUI

Toutefois, en ce qui a trait à la représentation parmi toutes les catégories d'intervenants du système sportif, les organisations ont mentionné qu'il y avait encore place à l'amélioration.

LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE L'EFFECTIF DE CADRES SUPÉRIEURS REFLÈTE LA DIVERSITÉ DES INTERVENANTS DE L'ORGANISATION AU SEIN DE L'ÉCOSYSTÈME SPORTIF CANADIEN.

22 % OUI 21 % NE SAIT PAS

L'adoption de politiques assorties de plans de mise en œuvre et d'objectifs stratégiques est un autre aspect à améliorer en ce qui concerne l'équité des genres.

L'ORGANISATION A ADOPTÉ DES POLITIQUES CLAIRES, OU DES PLANS DE MISE EN ŒUVRE CONNEXES, EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ DES GENRES ET DE DIVERSITÉ.

15 % OUI 14 % NE SAIT PAS

L'ORGANISATION LIE LE RENDEMENT ET LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS ET DES DIRIGEANTES À L'ATTEINTE D'OBJECTIFS ASSOCIÉS À L'ÉQUITÉ DES GENRES ET À LA DIVERSITÉ.

7 % NE SAIT PAS

L'ORGANISATION S'EST FIXÉ DES OBJECTIFS PRÉCIS DANS SON PLAN STRATÉGIQUE EN VUE D'ACCROÎTRE L'ÉQUITÉ POUR LES FILLES, LES FEMMES ET LES PERSONNES ISSUES D'AUTRES GROUPES MÉRITANT L'ÉQUITÉ AU SEIN DE L'ORGANISATION.

15 % OUI 14 % UNSURE

Le « ton » donné par les personnes qui occupent les plus hauts échelons revêt une importance clé parce qu'il permet à tous les membres de l'organisation de saisir l'importance accordée à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

2. RECRUTEMENT, SÉLECTION, FORMATION ET RÉTENTION, AVANCEMENT, CESSATION D'EMPLOI

Pour accroître la diversité de la représentation, il est essentiel de pouvoir compter sur des processus de ressources humaines (RH) justes et équitables qui sont transparents et qui comprennent des mécanismes d'atténuation des biais. Un effectif diversifié permet d'accroître la qualité et le caractère innovant des décisions, de mieux comprendre la clientèle cible et de rehausser la réputation de l'organisation.

Les participants au programme du Manuel ont mentionné être intéressés à utiliser des pratiques exemplaires axées sur l'équité des genres et la diversité afin d'améliorer leurs processus de RH. Les organisations ont cependant indiqué que leurs efforts de recrutement, d'embauche et de formation n'étaient pas intentionnellement orientés vers l'accroissement de l'équité des genres et de la diversité.

STRATÉGIE DE RECRUTEMENT PARTICULIÈRE POUR LES GROUPES MÉRITANT L'ÉQUITÉ :

Board Conseil d'administration et personnel

Entraîneurs et officiels

INITIATIVES DE RECRUTEMENT CIBLANT PARTICULIÈREMENT LES FEMMES ET LES PERSONNES ISSUES D'AUTRES GROUPES MÉRITANT L'ÉQUITÉ :

CIBLES LIÉES AU GENRE ET À LA DIVERSITÉ POUR LES STAGES :

COMITÉS DE SÉLECTION RÉPONDANT AUX CRITÈRES DE L'ÉQUITÉ DES GENRES

EMBAUCHE IMPARTIALE

FORMATION OBLIGATOIRE SUR L'ÉQUITÉ DES GENRES/ LA DIVERSITÉ/L'INCLUSION POUR LES EMPLOYÉS, LES ENTRAÎNEURS, LES AGENTS CONTRACTUELS OU LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

PLANIFICATION DE LA RELÈVE TENANT COMPTE DE FACTEURS LIÉS À L'ÉQUITÉ DES GENRES ET À LA DIVERSITÉ :

SUIVI DES PARAMÈTRES LIÉS AU GENRE LORS DU DÉPART DES EMPLOYÉS

En appliquant une approche intersectionnelle axée sur le genre à leurs pratiques de RH, les organisations s'assurent d'attirer et de retenir des personnes qui ont une variété de points de vue, ce qui conduit à la prise de décisions qui reflètent plus fidèlement les besoins et les expériences observés dans l'écosystème sportif canadien.

3. VALEURS, CULTURE – POLITIQUES, CULTURE, FLEXIBILITÉ ET SOUTIEN

Les valeurs et la culture dictent les interactions quotidiennes qui sont un vecteur d'inclusion véritable pour les femmes et les personnes issues d'autres groupes méritant l'équité. La culture englobe les hypothèses tenues pour acquises et les façons de faire de l'organisation (p. ex., « c'est ainsi que nous faisons les choses »). Examiner les valeurs et la culture de l'organisation en adoptant une approche intersectionnelle axée sur l'équité des genres favorise l'établissement d'un environnement inclusif au sein duquel les employés et les membres peuvent accomplir leur travail dans les meilleures conditions possibles.

Les organisations participantes ont fourni des informations nuancées à propos des politiques et du soutien organisationnel relatif à l'équité des genres, à la diversité et à l'inclusion.

POLITIQUE CONCERNANT LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DES ABUS

100 % OUI

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

100 % OUI

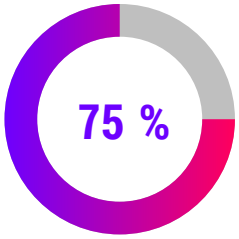
MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

100 % OUI

Saviez-vous que l'avancement de l'équité des genres pouvait contribuer à réduire la violence liée au sexe et à promouvoir la sécurité dans le sport?

Voir l'infographie

Les trois quarts des organisations n'avaient pas adopté de plans de mise en œuvre pour leurs politiques liées à la prévention du harcèlement et des abus, leur code de conduite et d'éthique ou leurs politiques en matière de sécurité dans le sport (ou d'équité des genres, de diversité et d'inclusion), ou ne savaient si de tels plans avaient été adoptés.



SERVICES DE GARDE D'ENFANTS SUR PLACE OU SERVICES DE GARDE D'URGENCE

0 %

MODALITÉS D'AIDE À LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE LORS DES VOYAGES LIÉS À L'ENTRAÎNEMENT ET À LA COMPÉTITION

0 %

EXISTENCE D'UN SYSTÈME DE POSTES À TEMPS PARTAGÉ

0 %

POLITIQUE D'ÉQUITÉ SALARIALE

15 %

Les politiques contribuent à donner un caractère officiel aux valeurs et à la culture. Par ailleurs, les plans de mise en œuvre concrétisent les politiques et les engagements de l'organisation en ce qui a trait à l'équité des genres et à la diversité. Si elles ne sont pas mises en application, les politiques n'ont aucune incidence positive sur les conditions qui favorisent l'équité.

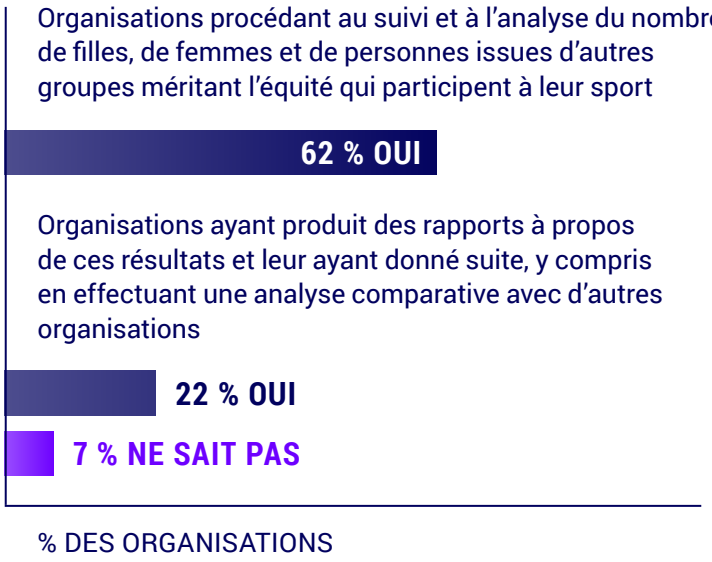
4. MESURE ET SUIVI DE L'ÉQUITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

La mesure et le suivi des indicateurs associés à l'équité et à la diversité sont des éléments clés qui permettent aux responsables de la prise de décisions de mieux appréhender et gérer l'écosystème de l'organisation. Grâce aux activités et aux systèmes de suivi, les décideurs peuvent comprendre, surveiller et évaluer la dynamique de l'équité des genres au fil du temps et prendre les mesures appropriées.

La plupart des organisations participantes estimaient que le suivi et l'évaluation des paramètres, la diffusion des résultats et, éventuellement, l'utilisation des données dans le but de faire progresser l'équité des genres, la diversité et l'inclusion étaient des pratiques essentielles, mais incomplètes.

Près des deux tiers des organisations procédaient au suivi et à l'analyse du nombre de filles, de femmes et de personnes issues d'autres groupes méritant l'équité qui participent à leur sport dans une variété de rôles. Toutefois, moins du tiers des organisations ont rédigé des rapports à propos de ces résultats ou donné suite à ces constats, y compris en effectuant une analyse comparative avec d'autres organisations.

MESURE ET SUIVI DE L'ÉQUITÉ ET DE LA DIVERSITÉ



UTILISATION DE QUESTIONNAIRES À PROPOS DE L'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS AFIN DE MIEUX COMPRENDRE LES EXPÉRIENCES VÉCUES PAR LES FEMMES ET LES PERSONNES ISSUES D'AUTRES GROUPES MÉRITANT L'ÉQUITÉ

UTILISATION D'OUTILS DE VÉRIFICATION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE OU DE QUESTIONNAIRES À PROPOS DE L'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS CONTENANT DES QUESTIONS SUR LES INFORMATIONS DÉMOGRAPHIQUES

La collecte et l'analyse de données liées au genre et à la diversité facilitent l'identification ou la découverte de toute lacune ou inégalité potentielle. Ces renseignements peuvent aider les organisations à adopter des approches plus ciblées lors de l'élaboration de stratégies d'équité des genres, de diversité et d'inclusion. Si les inégalités ne sont pas documentées et analysées, elles risquent de perdurer sans qu'aucun correctif ne soit apporté.

5. ÉQUITÉ DES GENRES ET DIVERSITÉ DANS LES ACTIVITÉS DE L'ORGANISATION – RECHERCHE-DÉVELOPPEMENT, PRESTATION DES PROGRAMMES ET COMMUNICATIONS

L'intégration des principes et des pratiques d'équité des genres, de diversité et d'inclusion dans les activités de l'organisation permet de s'assurer que les femmes et les personnes issues d'autres groupes méritant l'équité se sentent accueillies, en sécurité et incluses dans les organismes de sport.

Plusieurs organisations (les deux tiers) avaient adopté une attitude proactive en offrant le même nombre de programmes aux femmes et aux hommes et en faisant connaître (dans des formats accessibles) les possibilités de jouer différents rôles au sein de la structure du sport. **Beaucoup d'organisations avaient cependant de la difficulté à tenir compte de l'équité des genres, de la diversité et de l'inclusion dans toutes les facettes de leurs activités, ou avaient tout simplement omis de considérer cet aspect de la question.**

MOINS DE 35 %

DES ORGANISATIONS APPLIQUAIENT UNE APPROCHE AXÉE SUR L'ÉQUITÉ DES GENRES ET LA DIVERSITÉ LORS DE L'AFFECTATION DES RESSOURCES.

MOINS DE 50 %

DES ORGANISATIONS TENAIENT COMPTE DE L'ÉQUITÉ DES GENRES ET DE LA DIVERSITÉ DANS LE CADRE DES PROGRAMMES OU DES ACTIVITÉS DE L'ORGANISATION.

MOINS DE

25 %

DES ORGANISATIONS

- **considèrent ou mentionnent l'importance de l'équité des genres et/ou de la diversité dans leurs processus d'approvisionnement et leurs activités;**
- **mentionnent, délibérément ou non, l'importance de l'équité des genres et de la diversité dans leurs publications internes et externes;**
- **ont une politique concernant l'utilisation d'un langage et/ou d'images axés sur l'inclusion dans toutes leurs communications et dans leur matériel promotionnel.**

Examiner les pratiques de communication, les programmes et les activités au moyen d'une approche intersectionnelle axée sur le genre aide les organisations à mieux comprendre ce qu'elles doivent faire pour être inclusives et pertinentes. Ceci est tout particulièrement vrai lorsqu'elles élaborent des activités qui visent à répondre aux besoins propres aux filles, aux femmes et aux personnes issues des autres groupes méritant l'équité.

AVANTAGES QUI DÉCOULENT D'UNE COMMUNICATION ATTENTIVE À L'ÉQUITÉ DES GENRES, À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION :

Atteinte des objectifs - Harmonisation des objectifs liés à l'équité des genres, à la diversité et à l'inclusion

Coordination des efforts - Gestion des lacunes qui ont une cause profonde dans le but de créer des politiques et des pratiques plus équitables

Amélioration de la culture - Renforcement du sentiment d'adhésion lorsque les personnes sont invitées à suivre de la formation ou à modifier leurs comportements

Accroissement du bassin d'intervenants - Augmentation du nombre de femmes et de personnes issues d'autres groupes méritant l'équité qui sont intéressées à siéger au conseil d'administration ou à agir en tant qu'employées, bénévoles et membres

6. ACCROISSEMENT DU BASSIN D'INTERVENANTS ET SENSIBILISATION

Les femmes et les personnes issues d'autres groupes méritant l'équité sont confrontées à différents obstacles individuels, organisationnels et culturels à la participation et au leadership dans le sport. Les stratégies de sensibilisation axées sur l'équité qui visent délibérément à rejoindre et à mobiliser des intervenants et des partenaires diversifiés peuvent contribuer à réduire les obstacles à l'accès et à l'inclusion.

La plupart des organisations ont mentionné que l'accroissement du bassin d'intervenants était un enjeu qui demandait davantage d'efforts. La majorité des organisations ne tenaient pas compte de l'équité des genres ou de la diversité dans le cadre de leurs activités de partenariat ou de sensibilisation.

ENVIRON 25 % DES ORGANISATIONS CONSIDÉRAIENT OU MENTIONNAIENT L'ÉQUITÉ DES GENRES ET LA DIVERSITÉ DANS LE CADRE DE LEURS :

Activités de sensibilisation, de sélection et d'évaluation à l'intention des clients et de partenaires potentiels

16 % OUI 8 % NE SAIT PAS

Activités philanthropiques

18 % OUI 9 % NE SAIT PAS

Les filles et les femmes représentent plus de la moitié de la population, mais elles continuent d'être sous-représentées dans le sport. L'histoire du sport démontre qu'elles ont été **activement exclues** de la participation. Par conséquent, les organismes de sport doivent adopter une **approche proactive pour inclure les filles et les femmes**, p. ex., en les encourageant, en tissant des liens avec elles, en les écoutant et en reconnaissant leur valeur en tant que participantes et dirigeantes.

PLUS DE 75 % des organisations n'offraient pas d'activités de sensibilisation à la participation au sport à l'intention des filles et des personnes issues d'autres groupes méritant l'équité dans les écoles et la collectivité, ou ne savaient pas si de telles activités étaient organisées.

PLUS DE 50 % Plus de la moitié des organisations ne considéraient pas l'importance de la représentation des femmes (et des filles) et des personnes issues d'autres groupes méritant l'équité dans le cadre de partenariats avec des établissements d'enseignement (c.-à-d. recherche, formation des cadres, formation et perfectionnement), et un autre tiers ne savait pas si tel était le cas ou non.

PLUS DE 60 % des organisations ne collaboraient pas avec d'autres institutions pour soutenir les programmes qui encouragent les femmes et les personnes issues d'autres groupes méritant l'équité à participer aux activités de l'organisation (à titre de membres, d'athlètes, d'entraîneurs, etc.).

PISTES DE SOLUTIONS PERSONNALISÉES : RAPPORT CONTENANT DES RECOMMANDATIONS

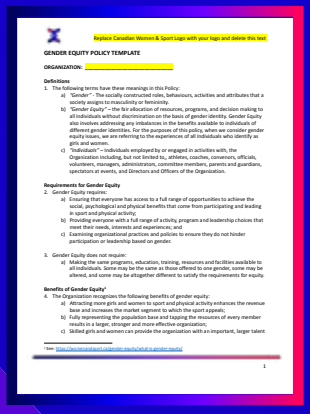
Femmes et sport au Canada fait la synthèse des données recueillies, les analyse et produit un rapport qui contient un résumé des recommandations adaptées à la réalité de l'organisation. Ces recommandations sont fondées sur des pratiques exemplaires éprouvées qui cadrent avec les besoins de l'organisation de manière à lui permettre de créer un environnement sportif équitable, diversifié et inclusif.

L'ÉQUIPE DE RECHERCHE A EXAMINÉ LES RECOMMANDATIONS ADRESSÉES AUX QUATORZE ORGANISATIONS PARTICIPANTES. LES POINTS LES PLUS FRÉQUEMMENT ABORDÉS DANS LES RECOMMANDATIONS SONT RÉSUMÉS CI-APRÈS.

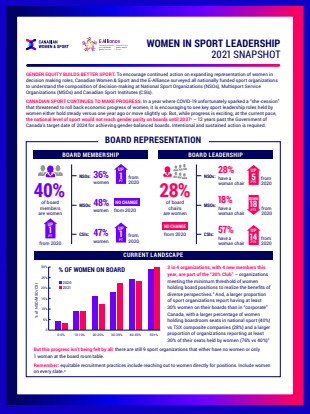
- ✓ Créer/renforcer des politiques, des stratégies connexes et des plans de mise en œuvre se rattachant à l'équité des genres, à la diversité et à l'inclusion.
- ✓ Accroître la diversité au sein des instances dirigeantes de l'organisation.
- ✓ Élaborer et appliquer des stratégies de recrutement proactives qui ciblent les femmes et les personnes issues d'autres groupes méritant l'équité.
- ✓ Atténuer les biais (inconscients) lors du processus de sélection.
- ✓ Recueillir, analyser et diffuser les données sur le genre et la diversité.
- ✓ Utiliser les données afin de comparer les progrès et d'établir des objectifs.
- ✓ Examiner et évaluer les programmes et l'affectation des ressources en utilisant une approche axée sur l'équité des genres et la diversité.

En moyenne, chaque organisation a reçu 53 recommandations englobant les six sections de l'Outil d'évaluation de l'équité des genres dans le sport. Certaines organisations ont reçu aussi peu que 32 recommandations, tandis que d'autres en ont reçu 63

RESSOURCES DE L'ÉQUITÉ DES GENRES


GENDER EQUITY POLICY TEMPLATE

Découvrez un modèle de politique d'équité des genres


WOMEN IN SPORT LEADERSHIP 2021 SNAPSHOT

BOARD REPRESENTATION

CURRENT LANDSCAPE

Jetez un coup d'œil sur l'Instantané « Femmes occupant un poste de direction dans le sport »

MAKE YOUR BOARD BETTER THROUGH DIVERSITY

Here Are 3 Ways How!

1 Higher creativity[1]
2 Improved team collaboration[2]
3 Better understanding of a diverse end user[3]

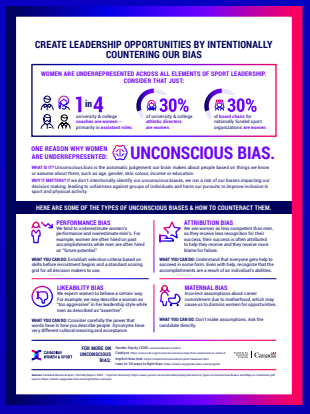
CANADIAN SPORT ORGANIZATIONS ARE MAKING PROGRESS IN BRINGING GENDER DIVERSITY TO THEIR BOARDS, WITH MORE WOMEN AT THE TABLE VERSUS FOUR YEARS AGO. BUT, WE STILL HAVE WORK TO DO:

57% of nationally funded sport organizations have yet to achieve gender parity on their board.

1 in 3 have fewer than 30% of women.

IF YOUR BOARD IS LACKING WOMEN, HERE ARE 3 WAYS TO BRING THEM TO THE TABLE!

Apprenez-en plus au sujet des conseils d'administration paritaires


CREATE LEADERSHIP OPPORTUNITIES BY INTENTIONALLY COUNTERING OUR BIAS

WOMEN ARE UNDERREPRESENTED ACROSS ALL ELEMENTS OF SPORT LEADERSHIP. CONSIDER THAT JUST:

1 in 4 university & college coaches are women – primarily in assistant roles.
30% of university & college athletic directors are women.
30% of board chairs for nationally funded sport organizations are women.

ONE REASON WHY WOMEN ARE UNDERREPRESENTED: UNCONSCIOUS BIAS.

HERE ARE SOME OF THE TYPES OF UNCONSCIOUS BIASES & HOW TO COUNTERACT THEM.

PERFORMANCE BIAS
ATTRIBUTION BIAS
LIKEABILITY BIAS
MATERNAL BIAS

Apprenez-en plus au sujet des biais inconscients :

Nous pouvons vous aider

« Nous en sommes encore aux premières étapes du changement, mais j'ai constaté que les personnes qui avaient participé manifestaient davantage d'enthousiasme concernant la mise en œuvre des recommandations. »

- Participant au programme du Manuel

Les données recueillies dans le cadre du programme du Manuel illustrent une **sous-représentation des femmes et des autres groupes méritant l'équité dans les organismes de sport, particulièrement dans les rôles de leadership**. Des initiatives délibérées et ciblées pour recruter et retenir les femmes et des pratiques d'embauche équitables contribueront à assurer que les organismes de sport soient le reflet de la diversité des intervenants et de l'écosystème sportif au Canada. Comme cela a été mentionné précédemment, les organisations doivent améliorer les **conditions organisationnelles** afin que leurs membres et leurs employés puissent accomplir leur travail de la meilleure façon possible, notamment en adoptant des politiques qui donnent un caractère formel à la culture de l'inclusion. L'utilisation d'une approche intersectionnelle axée sur le genre pour suivre les données peut soutenir la réussite de ces initiatives.

Les femmes doivent être activement encouragées à se joindre à un organisme de sport et à en gravir les échelons, que ce soit à titre de participantes ou de dirigeantes, et il est nécessaire de veiller à ce que les conditions organisationnelles leur offrent un soutien adéquat et nourrissent leurs aspirations.

3. DÉFINIR LES PROCHAINES ÉTAPES: ÉTABLISSEMENT D'UN PLAN D'ACTION

Grâce à la compréhension commune qui a été acquise lors du processus d'évaluation, de consultation et de recommandation, les organisations peuvent passer à la dernière phase du Manuel, c.-à-d. l'établissement d'un plan d'action. Lors de cette étape, Femmes et sport au Canada continue de leur offrir des conseils, du soutien et des rétroactions.

CRÉER UNE VISION COMMUNE : QUESTIONNAIRE ET CONSULTATION PRÉALABLES À L'ÉTABLISSEMENT DU PLAN D'ACTION

Par l'entremise d'un important exercice de définition de la vision effectué avant le choix des priorités stratégiques liées à l'équité des genres, à la diversité et à l'inclusion, les organisations sont invitées à réfléchir aux principaux changements qu'elles souhaiteraient mettre en œuvre au cours des cinq à dix prochaines années. Elles sont également encouragées à réfléchir aux avantages que l'équité des genres pourrait procurer à leur organisation.

Les thèmes ci-après ont été abordés par les participants.

AU COURS DES CINQ À DIX PROCHAINES ANNÉES, LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS QUI SURVIENDRONT AU SEIN DE NOTRE ORGANISATION SERONT FONDÉS SUR LES ÉLÉMENTS SUIVANTS …

1 **AMÉLIORATION/ÉQUILIBRE DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES ET DES PERSONNES ISSUES DE LA DIVERSITÉ À TOUS LES NIVEAUX ET DANS TOUS LES RÔLES DU SPORT, EN ACCORDANT UNE ATTENTION PARTICULIÈRE AUX FEMMES DANS LES POSTES D'ENTRAÎNEURS.**

- ATHLÈTES
- OFFICIELS
- ENTRAÎNEURS
- PERSONNEL MÉDICAL
- PERSONNEL ADMINISTRATIF
- CADRES SUPÉRIEURS
- CONSEIL D'ADMINISTRATION

2 **DES CONDITIONS ORGANISATIONNELLES QUI FAVORISENT L'ÉQUITÉ DES GENRES ET LA DIVERSITÉ, Y COMPRIS :**

- ✓ Un environnement sûr/accueillant qui repose sur une culture de confiance et de respect.
- ✓ Une politique étoffée en matière d'équité des genres, de diversité et d'inclusion, et une approche axée sur l'équité des genres et la diversité intégrée à toutes les politiques.
- ✓ Une affectation des ressources qui est délibérément et durablement équitable, des occasions de perfectionnement professionnel et des activités de formation qui mettent l'accent sur les pratiques exemplaires en matière d'équité des genres et de diversité.
- ✓ Des pratiques transparentes en matière de recrutement, de sélection et d'avancement qui sont de plus en plus tournées vers le bassin d'athlètes du sport.

3 **ADOPTION D'UN RÔLE DE CHEF DE FILE DANS NOTRE SPORT, ET À L'ÉCHELLE DU SYSTÈME SPORTIF CANADIEN, EN CE QUI CONCERNE LA PROMOTION ET LA CONCRÉTISATION DES POLITIQUES ET DES PRATIQUES D'ÉQUITÉ DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION.**

L'ÉQUITÉ DES GENRES ET LA DIVERSITÉ PEUVENT PROCURER LES AVANTAGES SUIVANTS À NOTRE ORGANISATION …

- Accroissement du rendement de l'organisation grâce à des points de vue équilibrés, représentatifs et diversifiés qui améliorent les processus de prise de décisions et de résolution de problèmes.
- Amélioration de l'image et de la réputation de l'organisation grâce à l'éradication de l'impression de « prédominance masculine », et mise en valeur de la croissance et de l'intégrité de l'organisation.
- Exemple de diversité et de représentation qui encourage les filles, les femmes et les personnes issues d'autres groupes méritant l'équité à être présentes à tous les niveaux et dans tous les rôles au sein de l'organisation.
- Renforcement des avantages pour les intervenants, car les athlètes sont en mesure de travailler avec des hommes et des femmes, les entraîneures et les administratrices ont la possibilité de réaliser leur potentiel, et les valeurs de l'organisation s'harmonisent à celles de leurs partenaires et de la collectivité.
- Promotion de la croissance et du développement du sport grâce à l'accroissement de la confiance à l'endroit de l'organisation et de la fierté vis-à-vis le sport, au renforcement de l'inclusion des intervenants existants et l'attraction de nouveaux intervenants.

DE LA PRISE DE CONSCIENCE À LA STRATÉGIE GAGNANTE : ÉTABLISSEMENT D'UN PLAN D'ACTION

En comprenant bien les lacunes organisationnelles définies dans le rapport et en tenant compte des initiatives en cours pour établir une vision claire de l'équité des genres, chaque organisation participante analyse les recommandations et leur attribue un ordre de priorité. En s'appuyant sur cette liste de priorités, elles ciblent trois secteurs d'intervention qui seront abordés lors des séances de préparation du plan d'action animées par Femmes et sport au Canada.

À LA LUMIÈRE DES RÉTROACTIONS RECUEILLIES AUPRÈS DES ORGANISATIONS PARTICIPANTES, LES SECTEURS D'INTERVENTION PRIORITAIRES CORRESPONDENT AUX LACUNES ET AUX ENJEUX QUE LES ORGANISATIONS ONT CIBLÉS LORS DU PROCESSUS D'ÉVALUATION :

1. **la sous-représentation des femmes et des personnes issues d'autres groupes méritant l'équité;**
2. **l'amélioration des conditions organisationnelles dans le but de faire progresser l'équité des genres, la diversité et l'inclusion.**

TAvec le soutien du personnel de Femmes et sport au Canada, chaque organisation a défini et adopté des mesures visant à favoriser l'avancement de l'équité des genres et de la diversité dans les secteurs prioritaires. Les thèmes autour desquels ces mesures se sont articulées sont présentés ci-après.

RECTIFICATION DE LA SOUS-REPRÉSENTATION :

- **Établissement d'objectifs minimaux en ce qui a trait à la représentation des femmes et des membres d'autres groupes historiquement sous-représentés au sein des comités clés, du conseil d'administration, de l'effectif des cadres supérieurs et des postes d'entraîneurs et d'officiels.**
- **Élaboration de stratégies et de plans de recrutement, en misant tout particulièrement sur l'augmentation du nombre de femmes dans les postes d'entraîneurs et sur l'accroissement de la diversité au sein du conseil d'administration.**
- **Création/modification de comités de candidature et de sélection, de politiques et de processus de planification de la relève en utilisant une approche axée sur l'équité des genres et la diversité.**

AMÉLIORATION DES CONDITIONS ORGANISATIONNELLES :

- **Établissement d'une vision et d'objectifs associés à l'équité des genres, à la diversité et à l'inclusion, et engagement à respecter cette vision et ces objectifs.**
- **Implication, sensibilisation et éducation de tous les intervenants et partenaires de l'écosystème sportif en ce qui concerne la vision et les objectifs de l'organisation.**
- **Examen/modification des politiques d'équité des genres, de diversité et d'inclusion, et application d'une approche axée sur l'équité des genres et la diversité pour l'examen de toutes les politiques.**
- **Promotion de la formation en matière d'équité des genres et de diversité pour tous les intervenants, ou instauration d'une obligation de suivre une telle formation.**
- **Offre de soutien financier et lié à la conciliation travail-vie personnelle aux femmes qui remplissent des fonctions de leadership et d'entraîneurs (y compris en ce qui a trait au perfectionnement).**
- **Production et utilisation de données pour mieux comprendre et améliorer les expériences des femmes et des personnes issues d'autres groupes méritant l'équité dans les domaines de la participation, de l'entraînement et du leadership.**
- **Mise en œuvre d'initiatives axées sur une visibilité accrue et une affectation plus équitable des ressources afin de favoriser l'engagement des personnes issues de groupes méritant l'équité à tous les niveaux du sport.**

« Grâce à la séance de préparation du plan d'action, nous avons pu présenter des objectifs précis, mesurables et fondés sur des données probantes à notre conseil d'administration, ce qui a facilité la création d'un comité chargé des questions liées à l'équité des genres et à la diversité. »
– Participant au programme du Manuel

Au lieu de se pencher sur les inégalités structurelles sous-jacentes, les organisations ont souvent le réflexe de créer des programmes, des initiatives ou des événements distincts pour cibler les filles, les femmes et les personnes issues d'autres groupes méritant l'équité. **Il est donc encourageant de constater que les organisations qui souhaitent apporter des changements semblent d'abord explorer leur propre structure avant de se tourner vers des stratégies externes.** L'établissement de politiques, de processus et de programmes internes de meilleure qualité permettra aux organisations de continuer à acquérir les compétences et l'assurance dont elles ont besoin pour explorer et corriger d'autres lacunes en matière d'équité des genres. Femmes et sport au Canada a proposé des listes de recommandations plus étoffées aux organisations participantes, et ces dernières ont été invitées à cibler des secteurs prioritaires et à corriger d'autres lacunes organisationnelles associées à l'équité des genres et à la diversité tout en poursuivant leur apprentissage et leur progression.

UN CHEMINEMENT ANCRÉ DANS L'APPRENTISSAGE CONTINU ET LA CROISSANCE : REGARD SUR LE MANUEL

En plus de guider les organisations vers la création d'un plan d'action personnalisé en matière d'équité des genres, de diversité et d'inclusion, le Manuel fait la promotion de l'apprentissage continu. **Parce qu'il s'appuie sur une approche exempte de jugement, l'apprentissage continu favorise une réflexion franche et une ouverture par rapport au perfectionnement personnel et professionnel.**

95 % DES PARTICIPANTS ONT DÉCOUVERT DE NOUVELLES INFORMATIONS À PROPOS DE L'ÉQUITÉ DES GENRES ET DE LA DIVERSITÉ EN PRENANT PART AU PROGRAMME DU MANUEL.

95 %

LA VASTE MAJORITÉ DES PARTICIPANTS (97 %) FERONT LA PROMOTION DU MANUEL DE L'ÉQUITÉ DES GENRES AUPRÈS DE LEURS EMPLOYÉS, MEMBRES ET PARTENAIRES.

97 %

PLUS DE 50 % DES PARTICIPANTS ONT ACQUIS DES COMPÉTENCES LIÉES À L'ÉQUITÉ DES GENRES ET À LA DIVERSITÉ QUI PEUVENT ÊTRE MISES EN PRATIQUE.

50 %

LA PLUPART DES PARTICIPANTS ESTIMENT ÊTRE ASSEZ OU TRÈS CONFIANTS PAR RAPPORT À LEUR CAPACITÉ À METTRE LES CONCEPTS EN ŒUVRE.

100 %

SIX MOIS APRÈS AVOIR FAIT L'EXPÉRIENCE DU MANUEL, LES PERSONNES QUI ONT PARTICIPÉ AU PROGRAMME 2019-2020 ONT RAPPORTÉ UN NIVEAU ÉLEVÉ D'ENGAGEMENT PERSONNEL (OU UNE CROISSANCE DE LEUR NIVEAU D'ENGAGEMENT) EN CE QUI A TRAIT AUX ÉLÉMENTS SUIVANTS :

- **l'équité des genres dans le sport et l'activité physique en tant que priorité;**
- **la promotion de l'avancement des femmes dans le sport et l'activité physique;**
- **la rétention des filles dans le sport et l'activité physique.**

Au moment de la parution du présent rapport, quatre des six organisations qui ont participé au programme du Manuel en 2019-2020 et qui ont répondu au questionnaire leur ayant été envoyé six mois après leur expérience avaient lancé des activités figurant dans leur plan d'action.

EN BREF

Le niveau de motivation et d'engagement des organisations participantes et de leurs dirigeants et dirigeantes témoigne d'un énorme progrès vers la création des conditions nécessaires à la mise en œuvre de changements concrets et significatifs. **Les données et les rétroactions recueillies dans le cadre du processus permettent de mesurer à quel point le programme du Manuel influe sur la capacité des organisations à transformer cette motivation en gestes concrets.**

BIEN QUE DES INITIATIVES DE NATURE PLUS GÉNÉRALES SOIENT EN COURS POUR ÉLIMINER LES OBSTACLES ORGANISATIONNELS ET SOCIOCULTURELS À L'ÉQUITÉ DES GENRES, À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION, LES DEUX PRINCIPALES LACUNES QUE LES ORGANISATIONS PARTICIPANTES SOUHAITENT CORRIGER SONT :

1. **LA SOUS-REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS DES RÔLES DE LEADERSHIP;**
2. **LES CONDITIONS ORGANISATIONNELLES.**

Ces enjeux – et leurs solutions – sont complexes et interreliés. Les données compilées dans le présent rapport donnent à penser qu'il y a encore beaucoup de travail à faire et ce, dans toutes les facettes des organismes de sport. Afin que plus de femmes se joignent aux organisations, ces dernières doivent créer des stratégies et des conditions qui leur donnent le sentiment d'être appréciées et l'envie de demeurer au sein de l'organisation, que ce soit à titre de participantes ou de dirigeantes.

L'équité des genres, la diversité et l'inclusion sont des processus qui suivent un cheminement en continu et qui requièrent un engagement de la part de tous les intervenants de notre système sportif, quel que soit leur rôle ou leur niveau. Par exemple, le gouvernement du Canada s'est engagé à réaliser l'équité des genres au sein des conseils d'administration d'ici 2024, mais des données récentes donnent à penser que si nous n'accélérons pas le rythme, cet objectif ne pourra pas être atteint avant 2036, au minimum4. L'avancement de l'équité des genres dans le système sportif requiert un soutien fort et soutenu de la part des gouvernements et des partenaires afin que les changements soient profonds et durables. Si nous souhaitons réaliser l'équité des genres à tous les niveaux du sport d'ici 2035 au Canada, nous devons agir maintenant et poursuivre nos efforts jusqu'à ce que nous obtenions les résultats attendus.

En proposant une approche progressive qui se décline en étapes et en activités bien définies ainsi que des conseils d'experts, le Manuel vise à accélérer la réponse à cet important appel à l'action, en misant notamment sur l'expression de l'engagement, l'apprentissage continu et la responsabilité collective. Il aide les organisations et leurs dirigeants et dirigeantes à développer les connaissances, la motivation, les compétences et la vision dont ils ont besoin pour bâtir des environnements sûrs, accueillants et inclusifs. Les résultats obtenus jusqu'à maintenant dans le cadre du programme sont enthousiasmants. Nous nous réjouissons de pouvoir utiliser ces données dans le but d'améliorer le processus, et il nous fera plaisir de collaborer avec d'autres organisations afin de les soutenir dans leur cheminement vers l'équité des genres, la diversité et l'inclusion.

RÉFÉRENCES

1. Massengale, D., & Lough, N. (2010). Women leaders in sport: where's the gender equity? *Joperd: The Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 81(4).

2. Government of Canada. (2019, March 13). *Working Group on Gender Equity in Sport - Canada.ca*. https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/working-group-gender-equity.html

3. Bourke, J., & Espedido, A. (2019, March 30). Why Inclusive Leaders Are Good for Organizations, and How to Become One. Harvard Business Review. https://hbr.org/2019/03/why-inclusive-leaders-are-good-for-organizations-and-how-to-become-one

4. Leadership Snapshot, 2020. *Canadian Women & Sport*. Retrieved June 9, 2021 from https://womenandsport.ca/resources/research-insights/leadership-snapshot/

5. Pour plus d'information à propos du programme du *Manuel de l'équité des genres*, voir l'annexe 1.

6. Pour plus d'information à propos du module d'apprentissage en ligne Le MÉMO de l'équité des genres, voir l'annexe 2.

7. Citation: Dalhousie University & Canadian Centre for Diversity and Inclusion. (2019) National Diversity and Inclusion Benchmarking Study (page 6). https://ccdi.ca/media/1979/20190715-research-national-diversity-and-inclusion-benchmarking-study.pdf

8. Pour plus d'information à propos de l'Outil d'évaluation de l'équité des genres dans le sport, voir l'annexe 2.

9. Le terme *lacune* signifie qu'au-delà de 50 % des organisations n'appliquent pas ou ne connaissent pas la pratique liée à l'équité, à la diversité ou à l'inclusion. Le terme atout signifie qu'au-delà de 60 % des organisations appliquent la pratique.

ANNEXE 1

LE MANUEL DE L'ÉQUITÉ DES GENRES

Le Manuel de l'équité des genres est un service à volets multiples offert par Femmes et sport au Canada. Il propose une démarche d'éducation, d'évaluation et de création de plan d'action qui vise à améliorer la qualité et l'efficacité des politiques, des programmes et des processus des organismes de sport et d'activité physique afin de favoriser l'avancement de l'équité des genres, de la diversité et de l'inclusion. Il est divisé en trois phases continues et progressives.

1 BÂTIR LES FONDEMENTS : LE MÉMO DE L'ÉQUITÉ DES GENRES

Renforcement de la compréhension et des compétences des participants pour faciliter l'utilisation d'une approche axée sur le genre lors de la prise de décisions courantes.

2 DÉVELOPPER UNE COMPRÉHENSION COMMUNE : ÉVALUATION DE L'ORGANISATION

Occasion, pour les organisations participantes, de cibler les inégalités fondées sur le genre en s'appuyant sur une multitude de sources de données. Cette phase mène à la rédaction d'un rapport contenant des recommandations.

ÉTAPES CLÉS :

- **Questionnaire préalable à l'évaluation**
- **Évaluation de l'équité des genres et consultation**
- **Rapport contenant des recommandations**

3 DÉFINIR LES PROCHAINES ÉTAPES : ÉTABLISSEMENT D'UN PLAN D'ACTION

Fourniture d'outils et de conseils d'experts aux organisations afin qu'elles élaborent un plan d'action fondé sur des données probantes qui mène à des changements mesurables.

ÉTAPES CLÉS :

- **Questionnaire et consultation préalables à la création du plan d'action**
- **Plan d'action et suivi assorti de soutien**

PHASE 1 BÂTIR LES FONDEMENTS : LE MÉMO DE L'ÉQUITÉ DES GENRES

Lors de cette phase, les représentants et les représentantes des organismes de sport qui participent au programme du Manuel font le module d'apprentissage en ligne Le MÉMO de l'équité des genres*. Fondé sur le principe de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), le module permet d'évaluer les considérations liées au genre et de mieux les comprendre. Il préconise aussi l'utilisation d'une approche intersectionnelle en matière de genre lors de la création de politiques et de programmes et de la prise de décisions concernant le leadership et la prestation du sport. Suite à la présentation du module, un questionnaire est adressé aux participants et participantes afin de mesurer leur apprentissage et leurs perceptions.

PHASE 2 DÉVELOPPER UNE COMPRÉHENSION COMMUNE : ÉVALUATION DE L'ORGANISATION

Lors de cette phase, diverses activités sont utilisées pour évaluer la situation actuelle de l'équité des genres, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'organisation. Un processus de collaboration et de coopération est également mis en place avec Femmes et sport au Canada. Une équipe d'intervenants de l'organisation (y compris deux personnes-ressources) représentant le conseil d'administration, la haute direction, le personnel, les entraîneurs, les officiels, les athlètes et les bénévoles est activement invitée à participer à cette phase du processus et à toutes les autres étapes du Manuel. Femmes et sport au Canada fournit une liste de personnes qui devraient être invitées à prendre part à cette phase afin que différentes voix puissent se faire entendre lors du processus, assurant ainsi la représentativité des points de vue et des échelons au sein de l'organisation.

ANNEXE 1

LE PROCESSUS DE COLLECTE DE DONNÉES ENGLOBE CE QUI SUIT.

- **Données contextuelles à propos de l'organisation -** Le processus de changement du Manuel s'amorce en définissant les antécédents et le contexte propre à l'organisation. Des informations sont recueillies auprès de l'organisation et à partir de sources de données pouvant être consultées par le public.
- **Pré-évaluation -** Les intervenants de l'organisation remplissent un « questionnaire préalable à l'évaluation ». Ce questionnaire vise à recenser les perceptions des participants en ce qui a trait à la situation de l'équité des genres, de la diversité et de l'inclusion dans leur sport.
- **OEEGS -** En consultation avec Femmes et sport au Canada, les intervenants de l'organisation remplissent également l'Outil d'évaluation de l'équité des genres dans le sport8 (OEEGS©)* lors de deux séances d'une demi-journée chacune. L'OEEGS permet de mesurer les atouts et les lacunes de six dimensions organisationnelles qui jouent un rôle clé dans l'établissement de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (Gouvernance, leadership et stratégie; Recrutement, sélection et avancement; Valeurs et culture; Mesure et suivi; Équité des genres et diversité dans les activités de l'organisation; Accroissement du bassin d'intervenants et sensibilisation). Les organisations sont encouragées à nommer des « responsables » qui consultent les autres membres de l'organisation et sollicitent leur appui afin de s'assurer de l'exactitude des réponses fournies dans les différentes sections de l'OEEGS.

En analysant ces trois ensemble de données, et en collaboration avec l'organisation, Femmes et sport au Canada élabore un rapport qui contient des recommandations et qui énumère les étapes que l'organisation devra franchir afin de combler ses lacunes en matière d'équité des genres, de diversité et d'inclusion.

PHASE 3 DÉFINIR LES PROCHAINES ÉTAPES : ÉTABLISSEMENT D'UN PLAN D'ACTION

Lors de cette dernière phase du Manuel, l'organisation s'engage dans un processus de planification fondé sur des données probantes et produit un plan d'action qui mène à des changements mesurables. Par l'entremise de la collaboration avec Femmes et sport au Canada, l'organisation peut bénéficier de conseils et de soutien en continu et discuter avec des experts indépendants qui sont en mesure de leur offrir des rétroactions. Par exemple, les principaux dirigeants, dirigeantes et intervenants de l'équipe de l'organisation ont la possibilité de participer à un atelier animé par des spécialistes.

La phase débute par une activité de préparation à la planification du plan d'action. Le processus permet notamment à l'organisation de bien cerner sa vision en matière d'équité des genres, de diversité et d'inclusion. Par la suite, les priorités stratégiques et les mesures connexes sont définies en fonction des changements recommandés par Femmes et sport au Canada. Enfin, un plan d'action personnalisé et fondé sur des éléments probants est créé afin de produire des changements significatifs qui font l'objet d'un fort consensus et d'un niveau d'engagement élevé. Femmes et sport au Canada continue d'offrir du soutien à l'organisation et de répondre à ses besoins, le cas échéant.

APERÇU DES ACTIVITÉS ET DU TEMPS REQUIS

Bâtir les fondements : Le MÉMO de l'équité des genres

- Module d'apprentissage en ligne Le MÉMO de l'équité des genres
  - Chaque personne a besoin d'une heure pour faire le module.
  - Les membres de l'équipe du Manuel doivent compléter le module dans les 30 jours suivant le lancement du programme.

Développer une compréhension commune : Évaluation de l'organisation

- Étude du contexte
  - L'équipe du Manuel et un conseiller ou une conseillère de Femmes et sport au Canada discutent et compilent l'information.
- Questionnaire préalable à l'évaluation
  - Les membres de l'équipe du Manuel doivent remplir le questionnaire dans un délai d'une semaine.

ANNEXE 1

- OEEGS et consultation liée aux recommandations
  - L'équipe du Manuel remplit l'OEEGS (dans un délai pouvant aller jusqu'à trois semaines).
  - L'équipe participe ensuite à deux séances de consultation d'une demi-journée chacune avec Femmes et sport au Canada.
- Rapport contenant des recommandations

Définir les prochaines étapes : Établissement d'un plan d'action

- Questionnaire préalable à la création du plan d'action et consultation
  - Les membres de l'équipe du Manuel remplissent le questionnaire dès le début des deux séances de planification du plan d'action d'une demi-journée avec Femmes et sport au Canada.
- Établissement du plan d'action
  - Le plan est élaboré pendant les deux séances de consultation d'une demi-journée, et il est ensuite peaufiné par l'organisation (avec des rétroactions de Femmes et sport au Canada fournies sur demande).
- Consultation de suivi
  - Appel de 30 à 60 minute avec un conseiller ou une conseillère de Femmes et sport au Canada.

MESURE ET ÉVALUATION

À des intervalles d'un mois et de six mois suivant l'achèvement de toutes les phases du Manuel, les participants remplissent des évaluations en ligne afin de mesurer l'évolution de leurs connaissances, compétences, attitudes, motivation et niveau de confiance en ce qui a trait à l'avancement de l'équité des genres, de la diversité et de l'inclusion. Au même moment, ils répondent à des questions concernant le degré d'engagement de leur organisation vis-à-vis le processus. Femmes et sport au Canada prévoit continuer à recueillir de l'information auprès des organisations participantes afin d'évaluer l'incidence à long terme de l'initiative.

ANNEXE 2

MODULE D'APPRENTISSAGE EN LIGNE LE MÉMO DE L'ÉQUITÉ DES GENRES

Le module d'apprentissage en ligne Le MÉMO de l'équité des genres est une condition préalable à la participation du processus du Manuel. Hébergé sur la plateforme Respect et sport, le module a été conçu pour aider les intervenants du sport à mieux comprendre les enjeux liés au genre et à développer des compétences leur permettant d'utiliser une approche intersectionnelle axée sur le genre lors de la création de politiques et de programmes et de la prise de décisions concernant le leadership et la prestation du sport.

Femmes et sport au Canada encourage les organisations à offrir cette formation aux personnes qui participent au processus du Manuel de même qu'à jusqu'à la moitié des intervenants clés de l'organisation (p. ex., membres du conseil d'administration, personnel, entraîneurs, bénévoles, etc.).

MEMO de l'équité des genres

OUTIL D'ÉVALUATION DE L'ÉQUITÉ DES GENRES DANS LE SPORT (OEEGS)

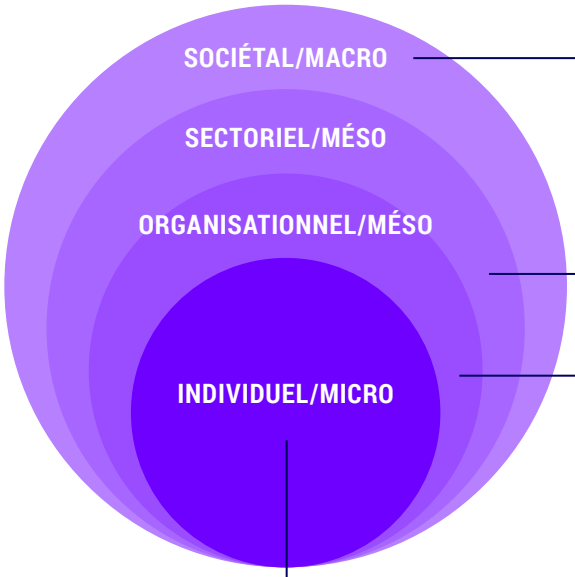
L'OEEGS propose un cadre d'évaluation complet et axé sur l'équité des genres, la diversité et l'inclusion qui s'applique aux processus, aux pratiques et aux politiques de l'organisation. Femmes et sport au Canada a fait équipe avec l'Institut de la diversité (Wendy Cukier, Ph. D.) et le laboratoire Future of Sport (Cheri Bradish, Ph. D.) de l'Université Ryerson pour créer cet outil, qui s'inspire de l'Outil d'évaluation de la diversité (OED) de l'Institut.

L'Institut de la diversité analyse la diversité et l'inclusion en s'appuyant sur une approche multisystémique fondée sur le « modèle écologique », qui englobe les trois principaux niveaux communs à tous les écosystèmes, y compris le sport (voir la figure 1 ci-dessous). Chaque niveau est associé à des facteurs qui peuvent favoriser ou restreindre l'équité, la diversité et l'inclusion:

1. Le niveau « macro » comprend les politiques gouvernementales, les structures politiques, la culture, la représentation dans les médias et d'autres facteurs sociétaux.
2. Le niveau « méso » comprend les normes et les structures du secteur (p. ex., le sport) ainsi que les pratiques organisationnelles.
3. Le niveau « micro » s'applique à la capacité d'agir des individus (attitudes et comportements) qui évoluent dans le cadre.

Les interactions entre ces trois niveaux sont complexes. Il est donc nécessaire d'envisager l'écosystème dans son entièreté et d'élaborer un plan stratégique pour que l'avancement de l'équité des genres, de la diversité et de l'inclusion se concrétise à chacun des niveaux.

FIGURE 1. LE MODÈLE ÉCOLOGIQUE



ANNEXE 2

Les organisations peuvent influer plus facilement sur le niveau « méso » (p. ex., pratiques et décisions de l'organisation), qui est au cœur de la démarche de l'OEEGS. Grâce à cet outil, les organisations peuvent, pas à pas, procéder à une évaluation complète et systémique de leurs processus, pratiques et politiques dans le but de définir les éléments qui pourraient être améliorés dans une optique d'équité des genres, de diversité et d'inclusion. L'OEEGS s'appuie sur six dimensions pour mesurer l'efficacité de nombreuses conditions organisationnelles qui sont essentielles pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion.

1. **Gouvernance, leadership et stratégie** – Dimension qui met l'accent sur le « ton donné par la haute direction », un élément incontournable pour communiquer l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion
2. **Recrutement, sélection et avancement** – Dimension qui se rattache aux pratiques équitables et inclusives en matière de ressources humaines, ainsi qu'au système qui assure le maintien d'un bassin de candidats issus de la diversité
3. **Valeurs et culture** – Dimension liée aux valeurs de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'organisation de même qu'aux politiques et aux pratiques qui s'y rattachent
4. **Mesure et suivi de l'équité des genres, de la diversité et de l'inclusion** – Dimension qui s'applique aux activités et systèmes clés permettant de comprendre l'écosystème de l'organisation et de surveiller, d'évaluer et de donner suite à tout changement (ou stagnation) au fil du temps
5. **Équité des genres et diversité dans les activités de l'organisation** – Dimension qui englobe les principes et les pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion dans les activités fondamentales de l'organisation (p. ex., programmes, marketing, acquisition et affectation des ressources
6. **Accroissement du bassin d'intervenants** – Dimension associée aux stratégies de sensibilisation et d'approche qui visent à rejoindre et mobiliser les (futurs) intervenants et partenaires