MODÈLE DE POLITIQUE D’ÉQUITÉ DES GENRES

**ORGANISATION : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Définitions**

1. Dans le cadre de la présente politique, les termes ci-après sont définis comme suit :
2. *« genre »* – rôles, comportements, activités et attributs qu’une société confère à la masculinité ou à la féminité;
3. *« équité des genres »* – attribution équitable des ressources, des programmes et du pouvoir décisionnel à toutes les personnes, sans discrimination fondée sur l’identité de genre. L’équité des genres consiste en outre à corriger tout déséquilibre dans les avantages offerts aux personnes ayant différentes identités de genre. Pour les besoins de la présente politique, les enjeux liés à l’équité des genres concernent les expériences de toutes les personnes s’identifiant comme des filles et des femmes;
4. *« personnes »* – personnes employées par l’organisation ou participant aux activités de l’organisation, y compris, et sans exclure d’autres possibilités, les athlètes, les entraîneurs et les entraîneures, les organisateurs et les organisatrices, les officiels et les officielles, les bénévoles, les gestionnaires, les administrateurs et les administratrices, les membres de comités, les parents, les tuteurs et les tutrices, les spectateurs et les spectatrices assistant à un événement, de même que les membres du conseil d’administration et les dirigeants et dirigeantes de l’organisation.

**Exigences qui s’appliquent à l’équité des genres**

1. L’équité des genres requiert :
2. que toutes les personnes aient accès à l’ensemble des occasions leur permettant d’obtenir les avantages sociaux, psychologiques et physiques qui sont associés à la participation et à un rôle de direction dans le sport et l’activité physique;
3. que toutes les personnes aient accès à une gamme complète d’activités, de programmes et de décisions de direction qui répondent à leurs besoins, à leurs intérêts et à leurs expériences;
4. que les pratiques et politiques de l’organisation fassent l’objet d’un examen dans le but de s’assurer qu’elles ne contiennent pas d’éléments qui pourraient nuire à la participation ou au leadership selon le genre.
5. L’équité des genres ne requiert pas :
6. que les mêmes programmes, activités éducatives, formations, ressources et installations soient mis à la disposition de toutes les personnes. Certaines activités peuvent être les mêmes que celles qui sont offertes aux personnes d’un genre donné, d’autres peuvent être modifiées, et d’autres encore peuvent être complètement différentes afin de répondre aux exigences qui s’appliquent à l’équité des genres.

**Avantages de l’équité des genres[[1]](#footnote-2)**

1. L’organisation reconnaît que l’équité des genres peut procurer les avantages suivants :
2. accroître le nombre de filles et de femmes qui participent à des activités sportives et physiques permet d’élargir les sources de revenus et le segment de marché auquel le sport s’adresse;
3. l’organisation peut accroître sa portée, sa stabilité et son efficacité en représentant l’ensemble de la population et en tirant parti des ressources apportées par chaque membre;
4. les filles et les femmes qualifiées font croître le bassin d’administratrices, d’entraîneures, de membres du conseil d’administration et d’officielles de talent auquel l’organisation a accès;
5. l’inclusion de toutes les personnes dans le sport attire l’intérêt public et les investisseurs privés, permettant ainsi à l’organisation d’attirer plus de membres;
6. en agissant comme chef de file de la promotion des filles et des femmes, l’organisation rehausse son prestige et sa réputation et reçoit davantage de soutien;
7. en travaillant ensemble, tous les genres peuvent apprendre à établir des partenariats équitables, partager davantage de connaissances et améliorer la sécurité de tous les intervenants et intervenantes du sport;
8. offrir des occasions de participation aux parents et aux enfants des filles et des femmes contribue à renforcer les relations familiales ainsi que le sport ou l’activité en soi;
9. en pratiquant un sport ou une activité physique, les personnes ont l’occasion de comprendre et de respecter leur corps, ce qui contribue à l’adoption d’un mode de vie sain et à la réduction des problèmes de santé;
10. en assumant sa responsabilité juridique de traiter tous les intervenants et intervenantes de façon équitable et en s’engageant à réaliser l’équité des genres, l’organisation est en mesure de mieux gérer les risques.

**But**

1. La présente politique vise à assurer que les activités, les programmes et la gouvernance de l’organisation soient conformes aux principes de l’équité des genres.

**Activités**

1. Considérant son engagement relatif à l’équité des genres dans ses activités, l’organisation :
2. veillera à ce que le matériel promotionnel et les publications officielles représentent les filles et les femmes de façon équitable et à ce que toutes les communications soient rédigées dans un langage inclusif;
3. veillera à ce qu’aucun obstacle lié au genre n’empêche les personnes de participer aux programmes, aux formations et aux autres activités de l’organisation;
4. encouragera l’équilibre des genres au sein du conseil d’administration et de tous les comités en s’assurant qu’un genre n’occupe pas plus de 60 % des postes élus du conseil d’administration et pas plus des deux tiers des postes élus/nommés des comités;
5. gérera toute situation de comportement discriminatoire fondé sur le genre conformément aux politiques en matière de plaintes et de règlement des différends de l’organisation*.*

**Programmes**

1. Considérant son engagement relatif à l’équité des personnes au sein de ses programmes, l’organisation :
2. s’engagera à faire preuve d’équité dans l’affectation des ressources, financières et autres, et dans la prestation des services aux filles et aux femmes;
3. veillera à ce que l’égalité des chances soit une considération clé lors de l’élaboration, la mise à jour et la prestation des programmes et des politiques;
4. offrira des possibilités de développement du leadership aux filles et aux femmes;
5. recueillera des données liées au genre afin d’effectuer un suivi et une évaluation de la participation des filles et des femmes;
6. veillera à ce que les personnes ne subissent aucun préjudice ou ne se voient pas refuser l’accès à des programmes en raison de leur genre.

**Gestion des ressources humaines**

1. Considérant son engagement relatif à l’établissement de pratiques de gestion des ressources humaines équitables, l’organisation :
2. s’efforcera d’atteindre l’équilibre entre les genres parmi son personnel, ses administrateurs et administratrices, ses entraîneurs et entraîneures, ses dirigeants et dirigeantes, ses officiels et officielles et ses bénévoles;
3. adoptera, chaque fois que cela s’avère possible, des modalités de travail flexibles, p. ex., horaires variables, partage de poste et télétravail;
4. utilisera des techniques d’entrevues exemptes de discrimination fondée sur le genre;
5. établira une échelle salariale reposant sur le principe « à travail égal, salaire égal » pour ses employés et employées.

**Maintien de l’engagement vis-à-vis l’équité des genres**

1. L’organisation s’engage à tenir compte des enjeux liés à l’équité des genres dans ses stratégies, plans, mesures et activités, et évaluera les progrès accomplis dans ce sens à intervalles réguliers.
2. Si une personne estime que l’organisation ne remplit pas les engagements vis-à-vis l’équité des genres qui sont décrits dans la présente politique, elle peut formuler une plainte en vertu des politiques en matière de plaintes et de règlement des différends de l’organisation.

**Politique**

1. La présente politique est fondée sur le modèle élaboré à l’intention du secteur canadien du sport en décembre 2019 par l’Association canadienne pour l’avancement des femmes, du sport et de l’activité physique (Femmes et sport au Canada). On encourage l’organisation à communiquer avec Femmes et sport au Canada à tous les deux ans aux fins de mise à jour de la politique.
2. Le *Guide de mise en œuvre de la Politique d’équité des genres de Femmes et sport au Canada* propose des lignes directrices pour la mise en œuvre des exigences énoncées dans la présente politique.

**GUIDE DE MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE D’ÉQUITÉ DES GENRES DE FEMMES ET SPORT AU CANADA**

But du guide 4

Adoption de la politique 4

Activités 5

Programmes 7

Gestion des ressources humaines 8

Suivi et évaluation 10

# but du Guide

Le présent guide explique comment les organisations peuvent adopter la *Politique d’équité des genres* (la politique) élaborée par Femmes et sport au Canada et mettre en œuvre les exigences qu’elle contient.

# Adoption de la politique

Femmes et sport au Canada encourage les organisations à lire la politique afin de s’assurer qu’elles sont en mesure d’en respecter les exigences. La politique a initialement été élaborée à l’intention des organismes de sport et de loisirs de tout niveau – national, provincial/territorial et local – et de toute taille. Elle ne devrait par conséquent pas contenir d’exigences auxquelles votre organisation n’est pas en mesure de se conformer.

Femmes et sport au Canada encourage les organisations à modifier la politique, mais seulement dans le but d’*accroître* ou d’*améliorer* les exigences. Par exemple, votre organisation peut décider que des personnes de tous les genres doivent apparaître sur les images qui sont affichées sur la page d’accueil de son site Web. Sur ce point, les exigences de la politique sont plus générales que spécifiques.

Femmes et sport au Canada encourage les organisations à mettre la politique en œuvre en adoptant une approche qui repose sur l’*équité* des genres (plutôt que sur l’*égalité* des genres). L’égalité des genres consiste à attribuer les ressources, les programmes et le pouvoir décisionnel de manière équitable afin d’offrir les mêmes possibilités à tout le monde (p. ex., offrir des programmes de soccer aux filles et aux garçons). L’équité des genres va au-delà de l’égalité : elle reconnaît que, pour atteindre un même résultat, des personnes différentes peuvent avoir besoin de choses différentes. Elle vise en outre à assurer que les programmes et les services soient conçus de façon à garantir que les occasions offertes à toutes les personnes soient véritablement égales. Pour plus d’information au sujet de l’équité des genres, les organisations peuvent consulter la section [*Qu'est-ce que l'équité des genres?*](https://womenandsport.ca/fr/equite-des-genres/quest-ce-que-lequite-entre-les-genres/) sur le site Web de Femmes et sport au Canada.

Selon la structure de votre organisation, l’adoption formelle de la politique peut être une responsabilité qui incombe au conseil d’administration et/ou aux membres. Femmes et sport au Canada recommande d’utiliser la démarche de communication ci-après pour promouvoir l’adoption de la politique :

* mettre l’accent sur les avantages de l’équité des genres (tels qu’ils sont décrits dans la politique et sur le site Web de Femmes et sport au Canada);
* expliquer que les exigences de la politique peuvent être mises en œuvre à peu de frais et qu’elles sont à la portée des organisations qui ont des moyens limités;
* Partagez [l’engagement envers l’équité des genres](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/) des ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables du sport, de l’activité physique et des loisirs
* Offrez des liens aux [ressources](https://womenandsport.ca/fr/ressources/) de Femmes et sport au Canada en appui à l’équité des genres

Si les membres de votre conseil d’administration souhaitent obtenir davantage de renseignements avant d’adopter la *Politique d’équité des genres* ou veulent participer à un webinaire/une présentation sur les avantages de l’équité des genres, vous pouvez communiquer avec Femmes et sport au Canada (**info@womenandsport.ca**), qui vous fournira des informations plus détaillées.

Après avoir adopté la politique, votre organisation devrait envisager de former un comité de l’équité des genres qui supervisera l’application et le respect de la politique.

# ACTIVITÉs

Quatre exigences sont énoncées dans la section « Activités » de la politique.

1. ***a) Veiller à ce que le matériel promotionnel et les publications officielles représentent tous les genres de façon équitable et à ce que toutes les communications soient rédigées dans un langage sans distinction de genre***.

Femmes et sport au Canada recommande que l’organisation examine son matériel en ligne et hors ligne régulièrement afin de s’assurer que les filles et les femmes soient représentées. De plus, les images devraient montrer les filles et les femmes en position de force, et non pas de soumission ou de vulnérabilité.

En matière de langage, Femmes et sport au Canada recommande que l’organisation tienne compte des [*conseils à propos de l'écriture inclusive*](https://www.btb.termiumplus.gc.ca/tpv2guides/guides/clefsfp/index-eng.html?lang=eng&lettr=indx_catlog_e&page=9CljS-UkLxu8.html#zz9CljS-UkLxu8) et s’assure d’utiliser les pronoms appropriés. De plus, le titre des postes au sein du conseil d’administration ne devrait pas être genré (p. ex., « titulaire de la présidence, Marketing » plutôt que « président, Marketing »).

1. ***b) Veiller à ce qu’aucun obstacle lié au genre n’empêche les personnes de participer aux programmes, aux formations et aux autres activités de l’organisation.***

L’élimination des obstacles à la participation fondés sur le genre est un objectif que toutes les organisations doivent constamment s’efforcer d’atteindre. Cette exigence s’applique à tous les aspects de l’organisation : gouvernance et personnel, entraînement, officiels et officielles, programmes, financement, prix, compétitions, etc. Il convient de souligner qu’à bien des égards, les filles et les femmes ont longtemps fait l’objet de discrimination et de préjugés dans le sport, ce qui les a empêchées de profiter des mêmes avantages que les garçons et les hommes. L’équité contribue à corriger ce déséquilibre qui a perduré dans le temps.

Il est possible que les organisations rencontrent de l’opposition lorsqu’elles élaborent des programmes réservés aux filles ou aux femmes. Néanmoins, il est souvent nécessaire que les filles et les femmes aient accès à de tels programmes pour que la participation réponde à leurs besoins. Les programmes mixtes conviennent à certaines personnes, mais pas à toutes. Par conséquent, les organisations doivent être à l’écoute et prêtes à apporter des modifications afin de recruter et de retenir davantage de filles et de femmes à tous les niveaux (athlètes, entraîneures, dirigeantes, officielles, bénévoles et employées).

Femmes et sport au Canada tient à rappeler que les filles ont le droit de jouer au sein d’une équipe de garçons même si une équipe féminine comparable existe, à la condition qu’elles soient d’un niveau d’habileté équivalent[[2]](#footnote-3). En outre, les organisations peuvent justifier leur décision de ne pas permettre aux garçons d’intégrer une équipe réservée aux filles si la situation nuit aux filles qui ont besoin d’un tel environnement pour jouer[[3]](#footnote-4).

Il est recommandé que l’organisation lise la publication [*Engagement actif des filles et des femmes : Se pencher sur les facteurs psychosociaux*](https://womenandsport.ca/fr/ressources/publications/engagement-actif-filles-et-femmes/) de Femmes et sport au Canada afin de mieux comprendre les obstacles auxquels les filles et les femmes sont confrontées lorsqu’elles veulent faire du sport ou de l’activité physique.

Les organisations devraient aussi lire la publication [*La discrimination sexuelle dans le sport*](https://womenandsport.ca/wp-content/uploads/2020/04/discrimination_full_f.pdf) de Femmes et sport au Canada afin de mieux comprendre les enjeux liés à la discrimination sexuelle et les différents champs de compétence qui appliquent les lois en matière de discrimination sexuelle.

1. ***c) Encourager l’équilibre des genres au sein du conseil d’administration et de tous les comités en s’assurant qu’un genre occupe au moins 60 % des postes élus du conseil d’administration et au moins les deux tiers des postes élus/nommés des comités***.

Il est recommandé que l’organisation lise la publication [*Pratiques exemplaires pour créer des conseils d’administration paritaires dans le sport*](https://womenandsport.ca/fr/ressources/publications/pratiques-recommandees-pour-des-ca-paritaires/) de Femmes et sport au Canada. L’une des pratiques décrites dans cette ressource consiste à modifier les règlements administratifs afin d’ajouter une disposition qui rend l’équilibre des genres obligatoires au sein du conseil d’administration. La présence d’une telle exigence dans les documents constitutifs oblige l’organisation à s’y conformer.

Les organisations sont également invitées à lire la publication [*Femmes au conseil d’administration : Guide de participation active*](https://womenandsport.ca/fr/ressources/publications/femmes-au-ca-guide-de-participation/) de Femmes et sport au Canada et à la partager avec les candidates potentielles.

Femmes et sport au Canada recommande que les organisations se fixent les objectifs suivants :

* équilibre des genres dans les délégations qui prennent part à des événements externes;
* équilibre des genres parmi les conférenciers, conférencières, présentateurs et présentatrices participant aux conférences ou aux réunions présentées par l’organisation;
* équilibre des genres à la présidence des comités.
1. ***d) Gérer toute situation de comportement discriminatoire fondé sur le genre conformément aux politiques en matière de plaintes et de règlement des différends de l’organisation.***

Femmes et sport au Canada s’attend à ce que toutes les organisations aient un *Code de conduite et d’éthique* auquel toutes les personnes qui font partie de l’organisation sont tenues de se conformer. Les politiques de l’organisation en matière de plaintes et de règlement des différends (p. ex., politique sur la discipline et les plaintes) doivent comporter un mécanisme de signalement et de traitement des plaintes qui repose sur une procédure équitable.

Femmes et sport au Canada recommande que l’organisation examine ses politiques existantes afin de s’assurer qu’elles fassent mention de la nouvelle *Politique d’équité des genres* lorsque cela s’avère pertinent.

# ProgrammES

Cinq exigences sont énoncées dans la section « Programmes » de la politique.

1. ***a) S’engager à faire preuve d’équité dans l’affectation des ressources, financières et autres, et dans la prestation des services aux filles et aux femmes.***

Femmes et sport au Canada rappelle que les organisations doivent tenir compte des exigences liées à l’équité des genres et à l’élimination de la discrimination lorsqu’elles allouent des fonds, des ressources et du soutien. Ainsi, les filles et les femmes devraient recevoir le soutien dont elles ont besoin pour profiter des mêmes avantages que le sport procure aux garçons et aux hommes. Dans certains cas, cela peut signifier que les filles et les femmes ont besoin de plus de soutien que les garçons et les hommes dans le but de corriger des déséquilibres notoires. Il est également possible qu’elles aient besoin d’autres formes de soutien.

À titre d’exemple, Femmes et sport au Canada suggère que toute subvention ou commandite soit équitablement répartie entre les compétitions et les programmes masculins et féminins. Dans certains cas, cela peut signifier que la même somme est allouée aux programmes masculins et féminins, tandis que dans d’autres situations, les programmes féminins pourraient recevoir une plus grande part des subventions ou des commandites afin de rectifier l’écart historique dans le soutien reçu. De plus, si l’organisation organise des compétitions ou des championnats, ces derniers ne devraient pas s’adresser exclusivement à des personnes d’un genre donné. Il devrait y avoir une alternance entre les compétitions masculines et féminines, et, peu importe le genre des athlètes, la qualité des événements devrait être la même.

1. ***b) Veiller à ce que l’égalité des chances soit une considération clé lors de l’élaboration, la mise à jour et la prestation des programmes et des politiques.***

L’organisation doit tenir compte des filles et des femmes lors de l’élaboration et de la mise à jour des programmes. Les situations qui conduisent à un désavantage structurel pour les filles et les femmes doivent aussi être reconnues, tout comme le fait que les approches utilisées avec les filles et les femmes doivent parfois être différentes de celles qui sont employées avec les garçons et les hommes.

L’égalité des chances passe par une volonté délibérée de créer un environnement accueillant, inclusif et équitable. Afin de découvrir comment bâtir un tel environnement, il est recommandé que les organisations lisent la publication [*Engagement actif des filles et des femmes : Se pencher sur les facteurs psychosociaux*](https://womenandsport.ca/fr/ressources/publications/engagement-actif-filles-et-femmes/) de Femmes et sport au Canada.

L’instauration de l’égalité des chances peut représenter un changement majeur au sein de nombreuses organisations. Chaque personne en position de leadership devrait endosser les initiatives qui sont prises en ce sens. Tous les dirigeants ont un rôle important à jouer en tant qu’alliés de la promotion accrue des programmes pour les filles et les femmes. Pour obtenir des idées sur les moyens d’engager les alliés, Femmes et sport au Canada recommande que votre organisation consulte [*Quel est votre rôle?*](https://womenandsport.ca/fr/equite-des-genres/quel-est-votre-role/) Sur son site Web.

Femmes et sport au Canada recommande également aux organisations de rester à l’affût des possibilités ou des initiatives liées au sport qui pourraient être adaptées ou intégrées aux programmes existants. Par exemple :

* [Alberta Women in Sport Leadership Impact Program](https://albertasport.ca/alberta-women-in-sport-leadership-impact-program/) (en anglais seulement);
* [Les entraîneures (Association canadienne des entraîneurs);](https://www.coach.ca/les-entra-neures-s16529)
* [Module d’apprentissage en ligne Gardons les filles en sport.](https://womenandsport.ca/fr/possibilites-dapprentissage/apprentissage-en-ligne/gardons-les-filles-en-sport/)

Si votre organisation souhaite faire un bilan de ses forces et de ses faiblesses en matière d’équité des genres avant d’élaborer, d’actualiser ou de mettre en œuvre ses programmes et politiques, nous vous recommandons d’utiliser l’[*Outil d’évaluation en matière de l’équité*](https://womenandsport.ca/fr/ressources/outils/outil-dautoevaluation-equite-des-genres-organismes-de-sport/) *des genres* de Femmes et sport au Canada.

1. ***c) Offrir des possibilités de développement du leadership aux filles et aux femmes.***

Nous vous recommandons de consulter le [site Web de Femmes et sport au Canada](https://womenandsport.ca/fr/accueil/) et/ou de vous abonner au [bulletin électronique](https://womenandsport.ca/fr/nouvelles/infolettre/) de Femmes et sport au Canada, afin d’obtenir plus d’informations, d’outils et de ressources à propos du leadership féminin, y compris des ateliers et des webinaires.

Nous vous recommandons aussi d’examiner [l’outil d’évaluation](https://womenandsport.ca/resources/tools/gender-equity-self-assessment-tool-community/) de Femmes et sport au Canada, particulièrement l’objectif qui se rattache au leadership.

1. ***d) Recueillir des données liées au genre afin d’effectuer un suivi et une évaluation de la participation des filles et des femmes.***

Des données liées au genre devraient être recueillies par l’entremise des banques de données qui permettent de recenser les participants et participantes inscrits et les personnes qui occupent un poste de leadership. À intervalles réguliers, l’organisation doit se pencher sur les statistiques concernant la participation et le leadership selon le genre, ce qui lui permettra de reconnaître les tendances et de suivre les progrès accomplis vers l’équité.

1. ***e) Veiller à ce que les personnes ne subissent aucun préjudice ou ne se voient pas refuser l’accès à des programmes en raison de leur genre.***

Femmes et sport au Canada rappelle aux organisations qu’elles ont l’obligation juridique de ne pas exercer de discrimination fondée sur le genre à l’endroit des participants et des participantes.

Femmes et sport au Canada encourage l’organisation à ajouter des questions qui portent sur les expériences des personnes en fonction de leur genre dans les sondages de fin d’année adressés aux participants et aux participantes, les entrevues et/ou les groupes de discussion. Il est essentiel de comprendre les expériences que vivent les participants et les participantes afin d’apporter des changements qui contribueront à assurer l’équité des programmes et de veiller à ce que l’organisation s’acquitte de ses obligations légales.

1. Voir <https://womenandsport.ca/fr/equite-des-genres/quest-ce-que-lequite-entre-les-genres/> [↑](#footnote-ref-2)
2. https://sportlaw.ca/girls-playing-on-boys-teams/ [↑](#footnote-ref-3)
3. <https://womenandsport.ca/wp-content/uploads/2020/04/discrimination_full_f.pdf> [↑](#footnote-ref-4)