

Femmes et sport au Canada estime que le domaine sportif ne peut que tirer parti de l'égalité entre les sexes. Les recherches ne cessent de prouver que les organisations qui souscrivent au principe d'égalité entre les sexes dépassent celles qui ne le font pas.

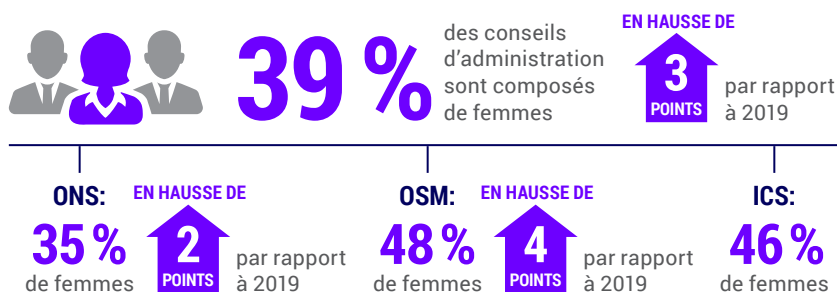
Le présent rapport résume la composition des organes de décision des organismes nationaux de sport (ONS), des organismes de services multisports (OSM) et, pour la première fois cette année, des Instituts canadiens du sport (ICS).

LA BONNE NOUVELLE est que le domaine sportif au Canada fait de plus en plus place à la participation des femmes.

IL RESTE CÉPENDANT ENCORE BEAUCOUP DE TRAVAIL À FAIRE. Entamons le dialogue et favorisons l'action.

REPRÉSENTATION AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

COMPOSITION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

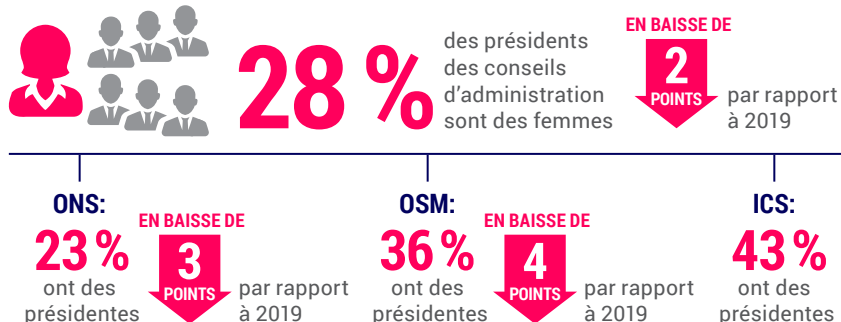


Célébrons les progrès! Le conseil d'administration de 35 organisations compte plus de femmes qu'il y a un an.

MESURE À PRENDRE :

S'engager à promouvoir la diversité en intégrant la parité hommes-femmes aux règlements.³

DIRECTION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

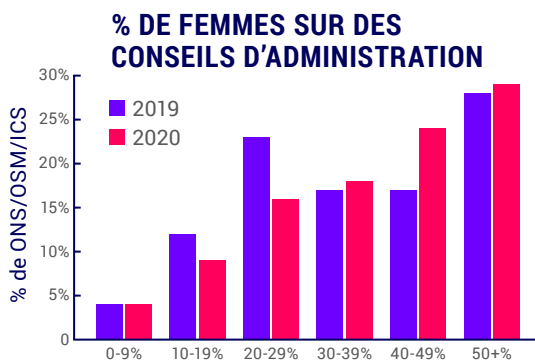


Il faut tout de même déployer davantage d'efforts pour aider les femmes à assumer des postes de direction.

MESURE À PRENDRE :

Les pratiques de recrutement équitable comprennent la communication directe avec des femmes afin de leur proposer des postes. Inclure des femmes à toutes les listes de candidats.³

CONTEXTE ACTUEL



29 % des conseils d'administration comptent moins de 30 % de femmes – le minimum requis pour que les organisations puissent tirer parti des avantages liés au fait de disposer de diverses perspectives autour de la table du conseil d'administration.¹ Il y a encore huit organisations qui ne comptent aucune femme ou dont le conseil d'administration compte une seule femme.

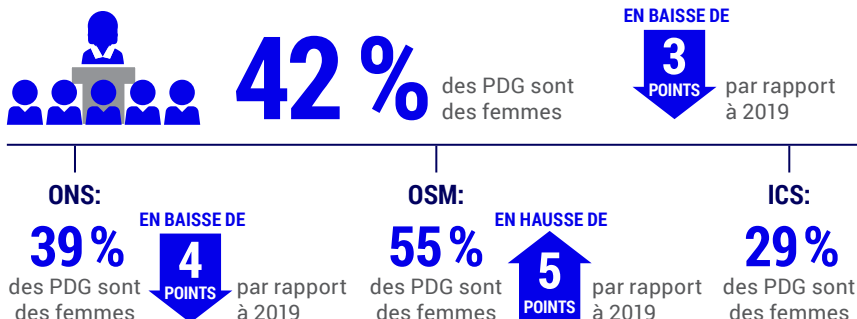
Il reste encore beaucoup d'efforts à déployer pour atteindre la parité.

Seulement 43 % des organismes de sport au Canada ont un conseil d'administration composé de 40 à 60 % de femmes.

MESURE À PRENDRE : Déterminer le désir de changement des membres de votre conseil d'administration. Discuter avec les directeurs et leur demander de réfléchir sur les risques relatifs au non-respect de la représentation recommandée.³

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DU PERSONNEL

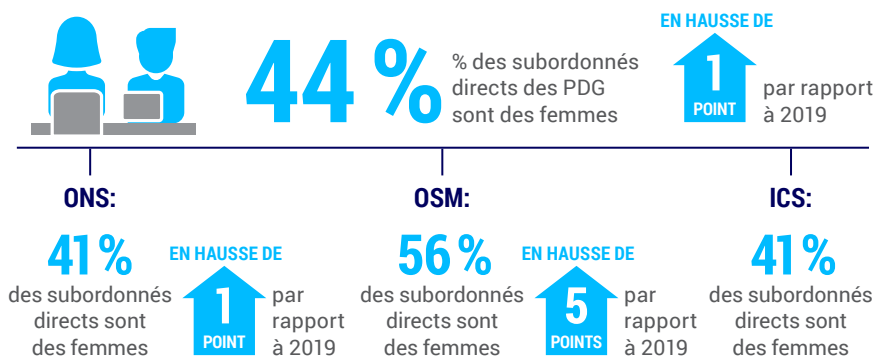
DIRECTION DU PERSONNEL



MESURE À PRENDRE :

Veiller à ce que les femmes soient représentées dans le comité de recrutement des nouveaux dirigeants. Encadrer et parrainer les femmes pour qu'elles acquièrent de l'expérience et accèdent à des postes de direction.³

SUBORDONNÉS DIRECTS

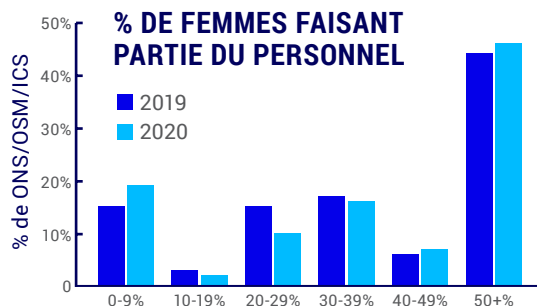


Célébrez les progrès permettant d'obtenir différentes perspectives! 22 organisations comptent plus de femmes dans des rôles de cadres supérieurs qu'il y a un an.

MESURE À PRENDRE :

Discuter avec de futures dirigeantes pour déterminer les mesures de soutien dont elles ont besoin pour faire avancer leur carrière.³

PERSPECTIVES MANQUANTES



Plus d'organisations s'engagent envers la diversité des sexes au sein de leur effectif que l'an passé!

Une organisation sur cinq ne compte aucune femme occupant un poste de cadre supérieur. Cette situation complique l'accroissement de la participation des filles et des femmes au sein de ces organisations. Les organisations sont 158 % plus susceptibles de comprendre leur public cible lorsqu'au moins un des membres de l'équipe représente la population ciblée.²

MESURE À PRENDRE : Accorder la priorité à la diversité parmi les membres du personnel dirigeant. Passer en revue les pratiques d'embauche et de promotion pour y déceler tout préjugé sexiste involontaire.

BONNE NOUVELLE : 75 % des organisations disposent d'une politique d'égalité entre les sexes, en hausse de 13 points par rapport à l'année précédente. 80 % des organisations qui ne disposent pas d'une telle politique prévoient en mettre une en place au cours des deux prochaines années. L'établissement d'une politique officialise l'engagement envers l'égalité des sexes, ce qui accroît la responsabilisation organisationnelle et la probabilité d'atteindre et de maintenir la diversité des sexes.

LE DÉFI : Maintenir le rythme de progression pour rencontrer la cible de parité des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux pour les organismes de sport financés d'ici décembre 2024

Communiquez avec Femmes et sport au Canada pour en apprendre plus sur la façon dont nous pouvons aider votre organisation à améliorer le sport grâce à l'égalité entre les sexes.

www.womenandsport.ca info@womenandsport.ca

Les données du présent rapport ont été recueillies dans le cadre d'un sondage mené auprès de 90 ONS, OSM et ICS en janvier 2020. 83 organisations ont répondu au sondage. Les autres données ont été recueillies sur des sites Web en février 2020.

1 Women on Corporate Boards Globally. New York : Catalyst, 16 mars 2017

2 Innovation, Diversity and Market Growth. New York : Center for Talent Innovation, 2013.

3 Une Longueur D'Avance, Femmes et sport au Canada, 2018.

© Femmes et sport au Canada. Tous droits réservés.

Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada