



# GRILLE D'AUTOÉVALUATION

SUR L'ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES

DANS LES ORGANISATIONS  
SPORTIVES AU QUÉBEC



Le présent outil a été élaboré par :

**Recherche et rédaction**

Guylaine Demers - Université Laval

**Révision**

Kim Dupré - Égale Action

Béatrice Lavigne - Égale Action

Colette Bilodeau - Égale Action

**Communications et conception graphique**

Joanie Dubé - Égale Action

La réalisation de ce document a été rendue possible grâce au  
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec.

Québec 

Canada 

*Égale Action a pour mission de rendre le système sportif québécois équitable ET égalitaire à l'égard  
des filles et des femmes et soutenir ces dernières dans le développement de leur plein potentiel.*

ÉGALE ACTION

4545, Avenue Pierre-de Coubertin, Montréal (Québec) H1V 0B2  
[www.egaleaction.com](http://www.egaleaction.com) | [info@egaleaction.com](mailto:info@egaleaction.com)

Automne 2020

# ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES DANS LES ORGANISATIONS SPORTIVES QUÉBÉCOISES

## GRILLE D'AUTOÉVALUATION

### INTRODUCTION

Égale Action souhaite soutenir les gestionnaires des organisations sportives dans la création d'environnements égalitaires. L'égalité des sexes sur le lieu de travail est atteinte lorsque les personnes peuvent accéder et profiter des mêmes récompenses, ressources et opportunités, indépendamment de leur genre. Le monde du sport a fait quelques progrès vers l'égalité des sexes au cours des dernières décennies, en particulier pour la participation des filles. Cependant, l'écart entre les sexes dans les postes de leadership (cadres, gouvernance, coaching) est toujours répandu.

Pour créer des environnements de travail équitables et égalitaires, chaque gestionnaire doit avoir une image claire de l'état actuel de l'égalité des sexes dans son propre environnement. C'est la raison d'être de la grille d'autoévaluation<sup>1</sup> proposée ici.

Cet outil diagnostique vise donc à aider les gestionnaires des organisations sportives québécoises à réaliser un portrait le plus objectif possible de leur situation à l'égard de l'égalité des sexes dans leurs lieux de travail et de pratique du sport. Il aidera à amorcer ou à continuer le processus de changement vers une plus grande égalité des sexes dans les organisations sportives. En effet, le processus de changement doit s'amorcer par l'évaluation de l'état actuel dans chacune des organisations afin de bien identifier, planifier et mettre en place les actions nécessaires à l'atteinte de l'égalité femmes-hommes.

Les gestionnaires pourront adapter certains des éléments de la grille d'autoévaluation en fonction de leurs spécificités. Ainsi, vous souhaiterez peut-être commencer par quelques éléments que vous jugez prioritaires et en ajouter d'autres au fil du temps. Si une approche globale de l'égalité des sexes est recommandée, il peut parfois être plus raisonnable ou pratique de mettre en œuvre votre stratégie d'égalité des sexes de manière segmentée, c'est-à-dire en choisissant de s'attaquer à certains problèmes en priorité. Il est important que toute action entreprise par votre organisation soit significative et réalisable.

<sup>1</sup> Cette grille est une adaptation du « Gender equality diagnostic tool », développé par la Workplace gender equality agency du gouvernement australien (2019).

# OBJECTIFS DE L'AUTOÉVALUATION SUR L'ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES

L'utilisation d'une grille d'autoévaluation permet l'atteinte de divers objectifs :

- établir une base de référence des pratiques et performances actuelles en matière d'intégration de la dimension de genre;
- identifier les meilleures pratiques, forces, lacunes et leçons apprises;
- identifier des repères pour les progrès futurs;
- identifier des recommandations pratiques et spécifiques pour aller de l'avant;
- créer une compréhension commune pour tout le personnel et les parties prenantes en ce qui concerne l'endroit où se trouve l'organisation en termes d'égalité femmes-hommes, où elle veut aller et comment elle compte s'y rendre.

## QUI EST IMPLIQUÉ DANS L'AUTOÉVALUATION ?

L'autoévaluation implique tous les niveaux de l'organisation, y compris les membres du conseil d'administration, le personnel, les bénévoles (lorsque possible) et les partenaires.

## COMBIEN DE TEMPS FAUT-IL COMPTER POUR RÉALISER L'AUTOÉVALUATION ?

Une autoévaluation sur l'équité des sexes n'est pas une activité à court terme. Cela peut prendre de quelques semaines jusqu'à 3 mois selon le nombre de personnes à consulter et de documents à analyser. L'important est de prendre le temps de bien faire l'autoévaluation, car des résultats justes vous permettront de bien planifier la suite.

# GRILLE D'AUTOÉVALUATION

Le processus d'autoévaluation consiste à répondre à des questions de type « oui »/« non », réparties dans 10 catégories liées à l'égalité des sexes :

- A)** Leadership et responsabilité
- B)** Équité salariale entre les sexes
- C)** Composition de la main-d'œuvre (statistiques femmes-hommes)
- D)** Soutien conciliation travail/famille
- E)** Intégration d'horaires de travail flexibles
- F)** Prévention du harcèlement et de la discrimination sexistes, du harcèlement sexuel et de l'intimidation
- G)** Développement professionnel, réseautage, mentorat, parrainage
- H)** Application d'une analyse différenciée selon les sexes aux politiques, stratégies et opérations quotidiennes
- I)** Recrutement, sélection et planification de la relève
- J)** Formation à l'égalité des sexes en milieu de travail

Chaque catégorie comprend un certain nombre de questions. Les questions sont divisées en quatre sections **A, B, C et D**.

Chacune des sections accorde un pointage différent aux questions qui y sont associées :

- Questions de la section A = 1 point;
- Questions de la section B = 2 points;
- Questions de la section C = 3 points;
- Questions de la section D = 4 points.

## Exemple de tableau complété avec les pointages associés aux sections A, B, C, et D

Exemple pour la catégorie *Leadership et Responsabilité*

<b>Leadership et Responsabilité</b>		O/N	Note
A	Est-ce que la responsabilité concernant l'égalité des sexes concerne tous les niveaux de leadership dans l'organisation (CA, direction générale, direction technique, etc.)?	N	0
B	Vos dirigeant-es démontrent-ils-elles régulièrement leur engagement en faveur de l'égalité des sexes?	O	2
B	Les gestionnaires sont-ils-elles tenu-es de rendre des comptes sur des projets ou initiatives en faveur de l'égalité?	N	0
C	Est-ce que les progrès et les résultats en matière d'égalité entre les sexes sont définis et sont formellement sous la responsabilité des dirigeant-es?	N	0
D	Le maintien de l'égalité des sexes est-il considéré comme la responsabilité de chacun et les gestionnaires sont-ils-elles systématiquement évalué-es et récompensé-es pour les résultats obtenus?	O	4
D	Y a-t-il des conséquences importantes pour les dirigeant-es ou les gestionnaires qui violent les politiques existantes en matière d'égalité des sexes ou qui présentent des comportements inacceptables, y compris lorsque leur personnel ne respecte pas ces normes?	N	0
<b>NOTE GLOBALE</b>			<b>6</b>

Vos réponses vous permettront d'obtenir une note globale qui indiquera où se situe votre organisation sur un continuum allant de « Satisfait aux exigences minimales » jusqu'à « Est un modèle et un leader » en matière d'égalité des sexes. Ne vous découragez pas si, au début, vous ne pouvez répondre « oui » à toutes les questions de chaque catégorie. Utilisez vos résultats afin d'identifier vos forces et les priorités d'actions. Vos stratégies pour atteindre l'égalité des sexes évolueront au fil du temps, peu importe où votre organisation se situe en ce moment. La grille d'autoévaluation pourra toujours vous servir pour évaluer vos progrès.

NON = 0 pt  
 OUI pour les A = 1 pt  
 OUI pour les B = 2 pts  
 OUI pour les C = 3 pts  
 OUI pour les D = 4 pts

Pour chaque catégorie, nous proposons des sources de données, c'est-à-dire où et comment aller chercher l'information qui vous permettra de répondre le plus précisément possible aux questions posées. Évidemment, n'hésitez pas à utiliser d'autres sources d'information qui sont disponibles et spécifiques à votre organisation.

# GRILLE D'AUTOÉVALUATION SUR L'ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES

## A) Leadership et responsabilité

### Sources de données

- questionnaire ou groupe de discussion avec le personnel
- réalisations concrètes des dirigeant·es par rapport aux objectifs liés à la place des femmes dans l'organisation
- preuve de la visibilité de la direction générale en tant que championne de l'égalité des sexes, à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation

<b>Leadership et Responsabilité</b>		O/N	Note
A	Est-ce que la responsabilité concernant l'égalité des sexes concerne tous les niveaux de leadership dans l'organisation (CA, direction générale, direction technique, etc.) ?		
B	Vos dirigeant·es démontrent-ils·elles régulièrement leur engagement en faveur de l'égalité des sexes ?		
B	Les gestionnaires sont-ils·elles tenu·es de rendre des comptes sur des projets ou initiatives en faveur de l'égalité ?		
C	Est-ce que les progrès et les résultats en matière d'égalité entre les sexes sont définis et sont formellement sous la responsabilité des dirigeant·es ?		
D	Le maintien de l'égalité des sexes est-il considéré comme la responsabilité de chacun et les gestionnaires sont-ils·elles systématiquement évalué·es et récompensé·es pour les résultats obtenus ?		
D	Y a-t-il des conséquences importantes pour les dirigeant·es ou les gestionnaires qui violent les politiques existantes en matière d'égalité des sexes ou qui présentent des comportements inacceptables, y compris lorsque leur personnel ne respecte pas ces normes ?		
		<b>NOTE GLOBALE</b>	

NON = 0 pt  
 OUI pour les A = 1 pt  
 OUI pour les B = 2 pts  
 OUI pour les C = 3 pts  
 OUI pour les D = 4 pts

## B) Équité salariale entre les sexes

### Sources de données

- des données sur tous les cas d'inégalité de rémunération entre les sexes dans votre organisation
- des données sur la rémunération par sexe et par emploi

Équité salariale entre les sexes		O/N	Note
A	Votre organisation a-t-elle une politique de rémunération formelle, avec des directives de rémunération avec des objectifs spécifiques d'équité salariale entre les sexes ?		
B	Votre organisation a-t-elle déjà effectué une analyse de l'écart de rémunération entre les sexes à l'échelle de l'organisation ?		
B	Votre organisation a-t-elle effectué une analyse de l'équité salariale à l'échelle de l'organisation pour déterminer si les femmes et les hommes effectuant le même travail ou un travail différent de valeur égale ou comparable reçoivent le même montant ?		
B	Votre organisation a-t-elle corrigé tous les cas d'inégalité de rémunération entre les sexes ?		
C	Votre organisation effectue-t-elle au moins une fois tous les quatre ans (fréquence liée à votre cycle de planification stratégique) une analyse de l'écart salarial entre hommes et femmes ?		
C	Votre organisation inclut-elle des échelles de salaire dans les offres d'emploi ?		
C	Votre organisation a-t-elle pris des mesures pour minimiser les effets de la négociation sur la fixation des salaires ?		
D	Votre organisation communique-t-elle ses mesures d'équité salariale à tous les employé-es ?		
D	Votre organisation verse-t-elle des cotisations de retraite aux travailleur-euses en congés parentaux (que ces congés soient rémunérés ou non) ?		
		NOTE GLOBALE	

NON = 0 pt  
 OUI pour les A = 1 pt  
 OUI pour les B = 2 pts  
 OUI pour les C = 3 pts  
 OUI pour les D = 4 pts

## C) Composition de la main-d'œuvre

### Sources de données

- composition, par sexe, du conseil d'administration, de la direction, des cadres supérieurs, des gestionnaires, de l'effectif total, etc.
- composition par sexe des employé·es quittant l'organisation et motif de leur départ
- composition par sexe des employé·es se joignant à l'organisation et type de poste occupé

<b>Composition de la main-d'œuvre</b>		O/N	Note
A	Votre organisation collecte-t-elle et analyse-t-elle les données sur la composition des membres du personnel et du conseil d'administration ?		
B	Votre organisation analyse-t-elle les raisons de départ du personnel par sexe ?		
B	Votre organisation a-t-elle un ou plusieurs programmes traitant du déséquilibre femmes-hommes ? (Par exemple : programme de promotion des femmes à des postes de leadership ou sensibilisation à l'équilibre entre les sexes dans les possibilités d'avancement professionnel)		
C	Votre organisation évalue-t-elle et analyse-t-elle les mouvements de personnel (promotions et affectations) par sexe ?		
D	Votre organisation a-t-elle des objectifs d'équilibre entre les sexes avec des délais d'atteinte réalistes ?		
D	Les objectifs d'égalité des sexes pour la composition et le maintien en poste des membres du personnel font-ils partie des objectifs de performance des gestionnaires ?		
<b>NOTE GLOBALE</b>			

NON = 0 pt

OUI pour les A = 1 pt

OUI pour les B = 2 pts

OUI pour les C = 3 pts

OUI pour les D = 4 pts

## D) Soutien conciliation travail/famille

### Sources de données

- des données sur l'accès à des services de soutien tels qu'une garderie sur place et des modalités de travail flexibles (p.ex. pendant les vacances scolaires)
- des données sur les employé·es par sexe :
  - accès aux technologies pour permettre le télétravail
  - utilisation du congé parental par les femmes et les hommes
  - employé·es revenant d'un congé parental et d'autres formes de congé de longue durée

<b>Soutien conciliation travail/famille</b>		O/N	Note
A	Votre organisation remplit-elle les exigences légales relatives à la famille (congé parental, aidant naturel) ?		
B	Votre organisation a-t-elle des dispositions pour soutenir le personnel ayant des responsabilités familiales, par exemple, des installations d'allaitement maternel ou des conseils sur les services de soutien aux aidants naturels ?		
C	Votre organisation offre-t-elle un congé parental payé financé par l'employeur ?		
D	Votre organisation cotise-t-elle à la pension de retraite de tous les employé·es ?		
NOTE GLOBALE			

NON = 0 pt                      OUI pour les C = 3 pts  
 OUI pour les A = 1 pt        OUI pour les D = 4 pts  
 OUI pour les B = 2 pts

## E) Intégration d'horaires de travail flexibles

Note: Pointage à utiliser pour les tableaux D et E.

### Sources de données

- utilisation d'un horaire de travail flexible par sexe
- registre des absences ou des congés imprévus pour les travailleur·euses avec un horaire flexible
- cotes de rendement et taux de promotion pour les travailleur·euses avec un horaire flexible

<b>Intégration d'horaires de travail flexibles</b>		O/N	Note
A	Votre organisation a-t-elle une politique ou une stratégie favorisant le travail flexible ?		
B	Votre organisation propose-t-elle une formation aux gestionnaires pour mettre en place des horaires de travail flexibles ?		
B	La technologie ou un système de fichiers centralisés (comme Google drive) sont-ils disponibles pour permettre un travail flexible ? (par exemple : travail à domicile, heures flexibles, etc.)		
D	Votre organisation sonde-t-elle les employé·es pour connaître leur point de vue sur l'accès à la flexibilité dont ils ont besoin ?		
NOTE GLOBALE			

## F) Prévention du harcèlement et de la discrimination sexistes, du harcèlement sexuel et de l'intimidation

### Sources de données

- o données sur le recours aux services de soutien pour les plaignant·es
- o données sur les plaintes signalées de harcèlement qui ont été traitées
- o enquêtes et groupes de discussion sur la tolérance perçue face au harcèlement sexuel

Prévention du harcèlement et de la discrimination sexistes, du harcèlement sexuel et de l'intimidation		O/N	Note
A	Votre organisation a-t-elle une politique ou une stratégie sur le harcèlement et la discrimination sexistes, le harcèlement sexuel et l'intimidation, avec un processus formel pour déposer des plaintes ?		
B	Votre organisation offre-t-elle une formation en milieu de travail à tous les employé·es (y compris occasionnels, contractuels, à court terme) sur le harcèlement et la discrimination sexistes, la prévention du harcèlement sexuel et de l'intimidation ?		
B	Votre organisation tient-elle des registres des incidents de harcèlement et de discrimination sexistes, de harcèlement sexuel et d'intimidation ?		
B	Votre organisation fait-elle rapport aux cadres supérieur·es ou au conseil d'administration sur les cas justifiés de harcèlement et de discrimination sexistes, de harcèlement sexuel et d'intimidation ?		
C	Tous les gestionnaires sont-ils·elles tenu·es de veiller à ce que leurs employé·es suivent une formation complète sur le harcèlement et la discrimination sexistes, le harcèlement sexuel et l'intimidation, conformément aux politiques ?		
C	Avez-vous évalué vos stratégies de prévention du harcèlement et de la discrimination sexistes, du harcèlement sexuel et de l'intimidation pour vous assurer qu'elles fonctionnent efficacement ?		
D	Votre organisation a-t-elle consulté les employé·es pour déterminer si elles·ils ont des inquiétudes concernant le harcèlement et la discrimination sexistes, le harcèlement sexuel et l'intimidation sur le lieu de travail ?		
NOTE GLOBALE			

NON = 0 pt  
 OUI pour les A = 1 pt  
 OUI pour les B = 2 pts  
 OUI pour les C = 3 pts  
 OUI pour les D = 4 pts

## G) Développement professionnel, réseautage, mentorat, parrainage

### Sources de données

- le nombre de femmes et d'hommes participant à des programmes de mentorat ou de parrainage
- les résultats des activités de développement, de réseautage, de mentorat et de parrainage (par exemple : les taux de promotion, de rétention et de rotation du personnel).

<b>Développement professionnel, réseautage, mentorat, parrainage</b>		O/N	Note
A	Votre organisation a-t-elle mis en place une stratégie formelle d'apprentissage et de développement professionnel ?		
B	Votre organisation a-t-elle des programmes de mentorat ?		
B	Votre organisation a-t-elle des programmes de parrainage ?		
C	Votre organisation a-t-elle une planification formelle de la relève et offre-t-elle des opportunités significatives aux femmes de progresser, telles que des postes à responsabilités plus élevées et des programmes de leadership ?		
D	Votre organisation identifie-t-elle et cible-t-elle des groupes spécifiques, y compris les femmes et les travailleur·euses à temps partiel pour le développement, le réseautage, le mentorat et le parrainage ?		
D	Les pratiques de mentorat et de parrainage sont-elles incluses comme principales attentes de performance pour vos cadres supérieurs ?		
<b>NOTE GLOBALE</b>			

NON = 0 pt  
 OUI pour les A = 1 pt  
 OUI pour les B = 2 pts  
 OUI pour les C = 3 pts  
 OUI pour les D = 4 pts

## H) Application d'une analyse différenciée selon les sexes aux politiques, stratégies et opérations quotidiennes

### Sources de données

- o documents pertinents sur la politique d'égalité des sexes, y compris la politique de rémunération, les promotions, la politique de récompenses et les politiques de travail flexible
- o répartition par sexe des tâches importantes pour la réalisation de projets
- o mesure des perceptions d'égalité des sexes et d'inclusion dans le travail au quotidien.

Application d'une analyse différenciée selon les sexes aux politiques, stratégies et opérations quotidiennes		O/N	Note
A	Votre organisation a-t-elle une politique ou une stratégie d'égalité entre les sexes ?		
B	Votre organisation a-t-elle des politiques de flexibilité du travail, de congé parental, de recrutement, de promotion et de rémunération ?		
B	Votre organisation a-t-elle pris des mesures pour éliminer les préjugés sexistes identifiés dans l'analyse de vos façons de faire ?		
C	Votre organisation évalue-t-elle régulièrement ses politiques dans une optique d'égalité entre les sexes, y compris le recrutement et la sélection, la rémunération, la formation, l'identification des talents, et les plans de carrière ?		
D	Votre organisation collabore-t-elle régulièrement avec ses pairs pour déterminer les meilleures pratiques des fédérations en matière d'intégration de l'égalité des sexes dans l'élaboration des politiques et procédures ?		
D	Votre organisation prend-elle en compte l'égalité entre les sexes lors de l'évaluation ou de la modification des politiques et des façons de faire ? (Par exemple : penser aux impacts pour les femmes des modifications qu'on souhaite apporter aux politiques)		
D	Votre organisation prend-elle en compte l'égalité entre les sexes lors de la planification, de la conception et de la budgétisation des projets ou programmes mis en œuvre à tous les niveaux de l'organisation ?		
<b>NOTE GLOBALE</b>			

NON = 0 pt

OUI pour les A = 1 pt

OUI pour les B = 2 pts

OUI pour les C = 3 pts

OUI pour les D = 4 pts

## I) Recrutement, sélection et planification de la relève

### Sources de données

- o candidatures reçues, listes des personnes convoquées en entrevue, offres d'emploi par sexe
- o employé·es identifié·es à haut potentiel ou successeur·es pour des rôles clés
- o employé·es ayant des opportunités de travail à l'extérieur (de la province ou du pays) ou pour de grands projets

<b>Recrutement, sélection et planification de la relève</b>		O/N	Note
A	Votre organisation fait-elle le suivi du recrutement, des promotions et des démissions par sexe?		
B	Votre organisation analyse-t-elle les biais potentiels de genre dans les offres d'emploi, les critères de sélection et le processus de nomination?		
C	Votre organisation a-t-elle une exigence de représentation équilibrée des sexes sur les listes restreintes (short list) et les personnes convoquées en entrevue?		
C	Votre organisation fixe-t-elle des objectifs de représentation des sexes pour les listes d'identification des talents, les plans de succession, le développement de carrière et la formation et la rétention des dirigeant·es?		
D	Les dirigeant·es de votre organisation encouragent-elles-ils activement et ouvertement le recrutement et la promotion dans des bassins de talents diversifiés?		
D	Votre organisation utilise-t-elle des exemples de femmes et d'hommes comme modèles de réussite professionnelle auprès de l'ensemble des employé·es?		
<b>NOTE GLOBALE</b>			

NON = 0 pt  
 OUI pour les A = 1 pt  
 OUI pour les B = 2 pts  
 OUI pour les C = 3 pts  
 OUI pour les D = 4 pts

## J) Formation à l'égalité des sexes en milieu de travail

### Sources de données

- o offres de formation sur l'égalité des sexes accessibles à tous les employé·es
- o nombre d'employé·es qui ont participé à une formation sur l'égalité des sexes
- o allocation de ressources financières et humaines pour la formation à l'égalité des sexes
- o résultats mesurables de la formation sur l'égalité des sexes

<b>Formation à l'égalité des sexes en milieu de travail</b>		O/N	Note
B	Votre formation promeut-elle l'égalité des sexes et souligne-t-elle qu'il y a des avantages au-delà de la conformité?		
C	Votre formation à l'égalité des sexes est-elle obligatoire pour tous les cadres, y compris la formation sur la mise en œuvre et la gestion du travail flexible?		
D	L'égalité des sexes est-elle intégrée dans tous les programmes de développement personnel, de formation et de leadership pour tous les employé·es à tous les niveaux?		
NOTE GLOBALE			

NON = 0 pt  
OUI pour les A = 1 pt  
OUI pour les B = 2 pts  
OUI pour les C = 3 pts  
OUI pour les D = 4 pts



## POINTAGE TOTAL

Dans le tableau ci-dessous, les scores que vous avez obtenus pour chaque catégorie de l'égalité des sexes y sont additionnés pour obtenir un score global.

Vous pouvez comparer votre score global avec le tableau de bord de la section suivante pour avoir une idée générale d'où se situe votre organisation concernant l'égalité des sexes.

Catégories liées à l'égalité des sexes	Total/catégorie
A) Leadership et responsabilité	
B) Équité salariale entre les sexes	
C) Composition de la main-d'œuvre (statistiques femmes-hommes)	
D) Soutien conciliation travail/famille	
E) Intégration d'horaires de travail flexibles	
F) Prévention du harcèlement et de la discrimination sexistes, du harcèlement sexuel et de l'intimidation	
G) Développement professionnel, réseautage, mentorat, parrainage	
H) Application d'une analyse différenciée selon les sexes aux politiques, stratégies et opérations quotidiennes	
I) Recrutement, sélection et planification de la relève	
J) Formation à l'égalité des sexes en milieu de travail	
<b>SCORE GLOBAL</b>	

## INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Utiliser le tableau ci-dessous pour avoir une idée des performances de votre organisation en matière d'égalité des sexes d'un point de vue global. Veuillez utiliser le score global obtenu à la section « Pointage total » et comparez-le à la colonne *Score global* du tableau ci-dessous.

Veillez noter que votre score global ne vous donnera pas suffisamment d'informations pour élaborer votre stratégie. Afin d'identifier vos domaines d'action prioritaires, nous vous encourageons à vous concentrer davantage sur les scores individuels de chaque catégorie de l'égalité des sexes.

SCORE GLOBAL	OÙ VOUS SITUEZ-VOUS
<b>9 et moins</b> (ou presque toujours « oui » aux questions A)	<b>RENCONTRE LES EXIGENCES MINIMALES</b> – Il est important d'aller au-delà des exigences minimales afin de contribuer à des changements positifs pour les employé-es et l'organisation.
<b>10 à 47</b> (ou presque toujours « oui » aux questions A et B)	<b>ACTIF</b> – À ce niveau, l'utilisation d'une approche stratégique vous aidera à transformer les idées en actions. Communiquer clairement votre engagement à promouvoir l'égalité des sexes afin d'obtenir le soutien des employé-es et vous préparer au processus de changement.
<b>48 à 86</b> (ou presque toujours « oui » aux questions A, B et C)	<b>STRATÉGIQUE</b> – Vous avez réussi à créer l'adhésion à l'échelle de l'organisation entre l'égalité des sexes et les priorités que vous vous êtes fixées.
<b>87 et +</b> (ou presque toujours « oui » aux questions A, B, C et D)	<b>PRATIQUES OPTIMALES</b> – Vous avez abordé de manière globale l'égalité des sexes au sein de votre organisation. Vous êtes passé de la conformité à une approche intégrée et stratégique. Il y a toujours plus à faire. La prochaine étape pourrait consister à contacter vos réseaux, vos partenaires et même vos membres pour partager votre pratique et les aider à s'améliorer s'ils en ont besoin.

## CONCLUSION

Cet outil se veut d'abord un outil diagnostique pour vous situer par rapport à une organisation qui aurait complètement atteint l'égalité femmes-hommes. L'objectif n'est surtout pas de vous décourager, mais bien de vous soutenir vers l'atteinte de l'égalité. En ayant complété cette autoévaluation, vous avez déjà amorcé un premier pas dans la bonne direction. En effet, chacune des catégories de l'autoévaluation peut vous servir de guide pour identifier les zones dans lesquelles vous pouvez agir pour atteindre l'égalité des sexes dans votre organisation. Nous souhaitons que ce guide vous donne des idées de stratégies à mettre en place et des façons de faire au quotidien.

Il est maintenant prouvé que les organisations qui atteignent l'égalité des sexes en tirent de nombreux bénéfices :

- améliore le bien-être du personnel
- améliore l'image externe et la marque de votre organisation
- améliore la compétitivité de votre organisation
- aide votre organisation à attirer et à conserver des employé·es talentueux·ses
- réduit les coûts associés au roulement du personnel
- améliore la productivité

Il ne tient qu'à vous maintenant de mettre en place des conditions de travail qui permettront à l'ensemble de votre personnel de contribuer à l'atteinte de l'égalité femmes-hommes. Surtout, n'hésitez pas à consulter Égale Action pour du soutien pendant la réalisation de votre autoévaluation.

Bon succès !

## BIBLIOGRAPHIE

Femmes et sport au Canada (2019). Outil d'autoévaluation en matière d'équité entre les sexes. Récupéré le 12 novembre 2019 de : [https://womenandsport.ca/wp-content/uploads/2020/03/GE\\_Assessment\\_Community\\_Fr.pdf](https://womenandsport.ca/wp-content/uploads/2020/03/GE_Assessment_Community_Fr.pdf)

Fondation canadienne pour l'audit et la responsabilisation (2017). Guide pratique sur l'audit et l'égalité des sexes dans le cadre des objectifs de développement durable des Nations Unies. Récupéré le 10 novembre 2019 de : <https://www.caaf-fcar.ca/images/pdfs/practice-guides/Guide-pratique-sur-audit-de-egalite-des-sexes-dans-le-cadre-des-Objectifs-de-developpement-durable-des-Nations-Unies.pdf>

McElhane, K., Smith, G. & Goelz, M. (2019). Promoting a Culture of Equity in the #MeToo Era: Moving Beyond Responding to Gender-Related Workplace Issues to Tackling Root Causes. Berkeley Haas Case series. March 2019.

Workplace gender equality agency (2019). Strategy guide. Gouvernement australien : Melbourne.

Workplace gender equality agency (2019). Gender equality diagnostic tool. Gouvernement australien : Melbourne.

### RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES: [www.egaleaction.com](http://www.egaleaction.com)

- ARGUMENTAIRE soutenant l'égalité femmes-hommes dans les organisations sportives;
- PLAN DE RECRUTEMENT pour assurer une relève féminine en sport : comment recruter des entraîneuses et des officielles dans son organisation;
- PROGRAMME DE MENTORAT pour entraîneuses;
- RÉPERTOIRE des pratiques inspirantes du milieu sportif mises en place pour favoriser le recrutement, la rétention et l'avancement du leadership des filles et des femmes en sport;
- GUIDE pour une gouvernance paritaire en sport au Québec;
- GUIDE ET CANEVAS DE SONDAGE ET D'ENTREVUE : pour mieux connaître et comprendre les femmes en sport au Québec;
- GUIDE pour une écriture inclusive en sport au Québec.



4545, Avenue Pierre-de Coubertin, Montréal (Québec) H1V 0B2  
[www.egaleaction.com](http://www.egaleaction.com) | [info@egaleaction.com](mailto:info@egaleaction.com)

Automne 2020