



GUIDE

Pour une politique d'égalité des genres en sport au Québec



Le présent outil a été élaboré par:

Recherche et rédaction

Béatrice Lavigne - Égale Action

Révision

Kim Dupré – Égale Action

Camille Bastien Tardif – Égale Action

Révision de la section

Canevas pour une politique d'égalité des genres en sport

Me Catherine Rousseau – Legros St-Gelais

Charbonneau avocats

Communications et conception graphique

Joanie Dubé - Égale Action

La réalisation de ce guide a été rendue possible grâce
au Secrétariat à la condition féminine du Québec.

Québec 

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.

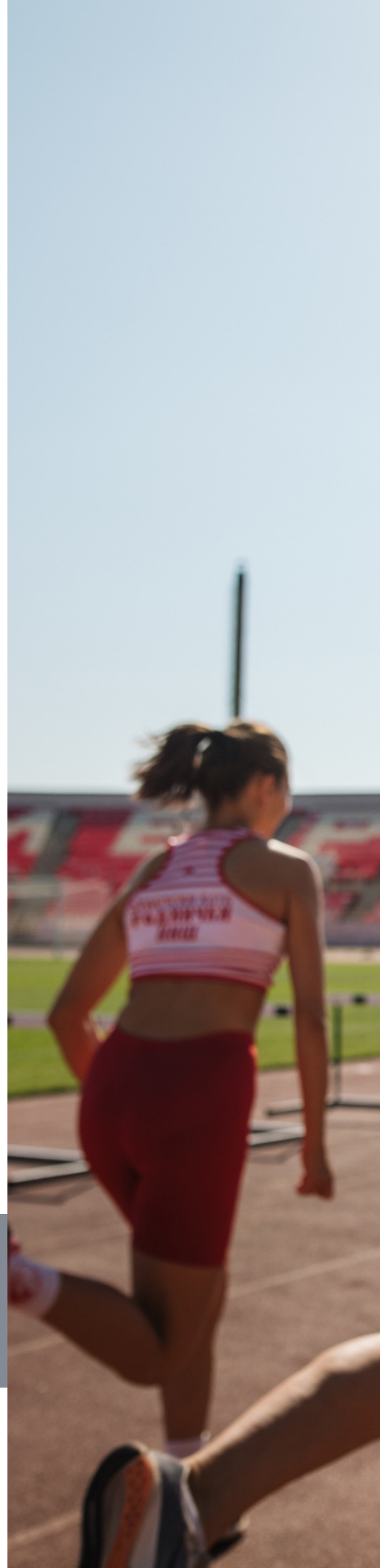




TABLE DES MATIÈRES

03..... Objectifs du guide

05..... Pourquoi vouloir une politique d'égalité des genres?

07..... Reconnaître le sexisme et agir

08..... Petit lexique pour mieux s'y retrouver

13..... Pour aller plus loin

15..... Démarche

17..... Canevas pour une politique d'égalité des genres en sport

23..... Références

OBJECTIFS

DU GUIDE

Ce présent guide est d'abord et avant tout un outil destiné aux gestionnaires du milieu sportif québécois qui souhaitent lutter contre le sexisme et les inégalités des genres en sport et plus précisément, dans leur organisation. L'objectif premier de ce guide, au-delà de sensibiliser les gestionnaires à l'importance d'une telle politique, est d'accompagner les organisations sportives québécoises dans la mise en place d'une politique d'égalité des genres. D'après diverses études (Patrimoine Canada, 2017; Femmes et sport au Canada, 2016; Landry, 2008; MEES, sous presse) et de nombreux témoignages, les inégalités entre les genres demeurent trop fréquentes encore aujourd'hui dans le milieu sportif québécois. De plus, les comportements sexistes et discriminants envers les femmes et certains groupes marginalisés sont toujours présents et empêchent le sport de devenir un lieu paritaire et équitable pour toutes et tous. Afin de changer cette situation, nous proposons ici l'adoption, par les organisations sportives québécoises, d'une politique d'égalité des genres en sport.

Ce guide se divise en trois parties. Premièrement, il présente les objectifs de cette politique, pourquoi celle-ci est importante et comment reconnaître et agir face au sexisme. Par la suite, un petit lexique sur différents concepts (égalité, genres, discrimination systémique, sexisme, etc.) est proposé pour mieux s'y retrouver. C'est en comprenant mieux les divers enjeux que vivent les femmes et les groupes marginalisés, en général, que nous pourrons mieux intervenir, dénoncer les comportements inappropriés et changer les pratiques discriminantes en sport. Finalement, une démarche est proposée pour mettre en place une politique d'égalité des genres suivie d'un canevas que vous pouvez prendre tel quel pour l'adapter à votre organisation.



POURQUOI VOULOIR UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES GENRES ?

« Une entreprise qui ne songe pas à intégrer plus de femmes ne peut pas concurrencer efficacement, car elle réduit de moitié le nombre de talents de son bassin de recrutement »

(Un chef de direction cité dans l'Alliance canadienne pour la mixité et la bonne gouvernance, 2018 : 9).

Malgré tous les acquis des dernières décennies, des inégalités entre les femmes et les hommes persistent sur les plans social, économique et politique (SCF, 2007) et c'est pourquoi une organisation doit s'engager à lutter contre ces inégalités.



Les objectifs d'une politique d'égalité des genres sont donc de :

- 1 Reconnaître** l'existence persistante des inégalités des genres;
- 2 Viser** l'atteinte de la parité dans tous les aspects du sport;
- 3 Encourager** la mise en place de pratiques favorisant la promotion et l'avancement des filles et des femmes en sport, sur le plan de la participation comme du leadership;
- 4 Dénoncer** toutes manifestations de sexisme et tous comportements ou propos discriminatoires, humiliants ou dégradants;
- 5 Déconstruire** toutes formes de discriminations systémiques;
- 6 Ancrer** l'égalité des genres dans la culture organisationnelle et ainsi favoriser la prise en compte des besoins spécifiques des filles et des femmes dans l'élaboration de planifications stratégiques et de développement du sport.



RECONNAITRE LE SEXISME ET AGIR

« Le sexisme ordinaire est partout. Il est très sournois, on le pratique presque tous et toutes, souvent sans s'en apercevoir. Par exemple, un spectacle d'humour, sous couvert d'une bonne blague, va révéler un sexisme sous-jacent. La publicité, avec une annonce insignifiante, va reproduire du sexisme ordinaire. Même des actes de courtoisie peuvent relever du sexisme ordinaire »
(Francine Descarries dans Corbeil, 2017).

Pour lutter contre le sexisme et mettre en place un climat favorable à l'atteinte de l'égalité entre les genres, il est nécessaire de reconnaître les gestes ou comportements sexistes et d'agir en conséquence. Ce qui peut sembler à certains être une blague ou un propos innocent se révèle parfois être un commentaire blessant ou dégradant pour la personne qui le reçoit, ce qui n'a pas lieu d'être dans un milieu de travail. De plus, de tels discours renforcent les préjugés et les stéréotypes sexuels en les banalisant. Pour reconnaître le sexisme, il est essentiel de ne pas tenir pour acquis qu'un geste bien intentionné est perçu comme tel. Il faut donc apprendre à écouter les autres, se mettre à leur place, accepter la critique et surtout intervenir.

À éviter et à dénoncer :

- Tous propos sexistes, déplacés, dégradants, humiliants, réducteurs, infériorisant ou infantilissants, même sous couvert de l'humour, n'ont pas leur place dans un milieu de travail et surtout, ne sont pas drôles.
- Les compliments non sollicités sur l'apparence et les regards insistants peuvent créer un malaise pour celle qui les reçoit et participent à l'objectivation des femmes, surtout lorsqu'ils sont faits de manière répétitive dans une équipe de travail.
- Les interpellations familières comme « ma belle » ou « ma petite » est condescendant, infantilissant, voire dégradant, dans un contexte professionnel, même si elles sont utilisées avec bienveillance.

- Couper régulièrement la parole aux femmes lors de réunions, les accuser de trop parler ou ne pas leur demander leur avis sur des sujets qui les concernent participent à dévaloriser leur travail et leur compétence.
- Les commentaires sur l'état matrimonial, la maternité, le cycle menstruel, etc. peuvent également être blessants, réducteurs et reproduisent des stéréotypes de genres.

Tous ces comportements ne devraient pas avoir lieu dans un milieu de travail, mais pour qu'ils cessent, il est nécessaire que tout le monde se remette en question et interroge leurs attitudes, leurs préjugés et leurs discours. Pour qu'une organisation réussisse à instaurer un climat de travail exempt de sexisme, cela demande un engagement formel, mais également un travail quotidien où les dirigeant-es doivent montrer l'exemple et intervenir à chaque fois que cela est nécessaire. Ne sous-estimez pas la force de l'exemple : rabrouer poliment un-e collègue sur une blague sexiste peut fortement décourager de tels comportements dans le futur et envoie un message clair pour tous les membres de l'équipe. Bref, s'il est important que les valeurs d'égalité, d'inclusion, de respect et de diversité soient écrites formellement comme étant des valeurs centrales de votre organisation. Elles doivent également pouvoir se vivre au quotidien pour toutes et tous.



PETIT LEXIQUE POUR MIEUX S'Y RETROUVER

Ce petit lexique a pour objectif de vous aider à mieux cerner les différents enjeux liés à l'égalité des genres avant d'en faire une politique. Mieux une situation est comprise, plus nous augmentons les chances d'intervenir adéquatement et d'encourager les bons comportements. Ce lexique se veut autant un outil, qu'un point de départ à la réflexion vers l'adoption d'une politique d'égalité au sein de votre organisation.

Égalité : principe qui renvoie à ce qui est égal.

Par exemple, au Canada, les femmes et les hommes ont les mêmes droits et sont égaux devant la loi.

Équité : principe qui renvoie à ce qui est juste.

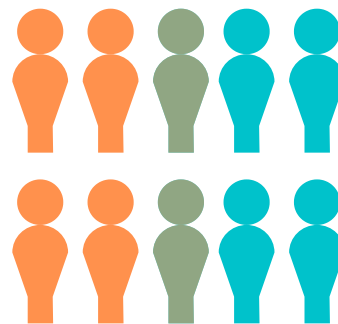
Par exemple, les mesures d'équité salariale qui visent à revaloriser des emplois traditionnellement féminins en rehaussant les salaires selon un équivalent d'un métier traditionnellement masculin.



Source: Femmes et sport au Canada, 2020

Parité : principe qui renvoie à une représentation, une proportion égale ou juste.

Par exemple, avoir une représentation paritaire (entre 40% et 60%) de femmes et d'hommes sur un conseil d'administration.



Sexe : Désigne le sexe biologique d'un individu assigné à la naissance.

Genre : Construction sociale regroupant les caractéristiques associées à la féminité ou à la masculinité auxquelles un individu s'identifie.

Cisgenre : Individu pour qui le genre auquel il s'identifie correspond au sexe assigné à la naissance.

Transgenre : Individu pour qui le genre auquel il s'identifie ne correspond pas au sexe assigné à la naissance.

Binarité des genres : Idée contestée selon laquelle les individus seraient soit homme soit femme, sans autre possibilité. Il est préférable de considérer l'identité de genre comme un continuum (voir p.11). On parle d'une personne non-binaire lorsqu'elle ne s'identifie ni au genre masculin ni au genre féminin.

Orientation sexuelle : Désigne l'attraction sexuelle d'un individu envers un autre selon son sexe ou son genre. Par exemple, l'hétérosexualité, l'homosexualité, la bisexualité, l'asexualité, etc. Contrairement au genre qui renvoie à une conception de soi, l'orientation sexuelle est en relation avec les autres.

Sexisme : Idéologie qui pose comme postulat la hiérarchisation des sexes et la supériorité des hommes sur les femmes. Cette hiérarchisation érigée en système d'oppression est cause de discriminations, de préjugés, de mépris, d'inégalités, de marginalisation, d'exclusion et de violences.

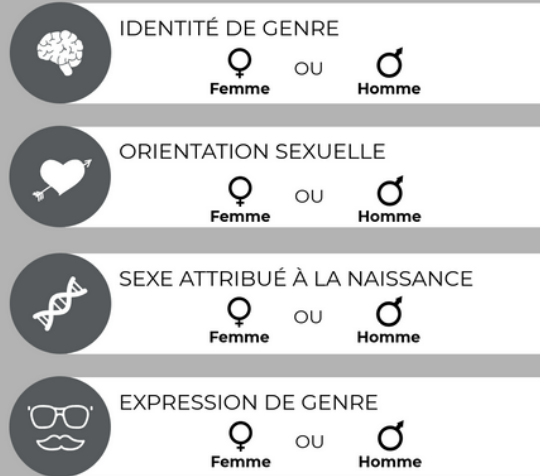
« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil ou l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap. » Charte québécoise des droits et libertés de la personne, article 10

L'IDENTITÉ DE GENRE

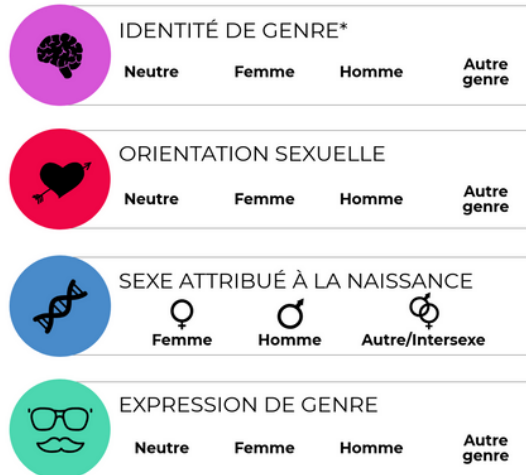
Schéma inspiré de la *licorne de genre* et du « *gender bread person* ».

Conception binaire du genre :
Modèle obsolète. Il n'y a que deux options : femme ou homme. Ne tient pas compte des variations au niveau du genre ou du sexe (ex. personnes intersexuées).

À éviter



Conception non binaire du genre :
Le genre et le sexe biologique sont deux concepts séparés. Une personne peut être une femme, un homme, ni l'un ni l'autre (ex. agendre), ou une combinaison de genres (ex. bigendre).



* Une personne peut s'identifier à plus d'un genre, à aucun, ou à un 3e genre.

EXEMPLE

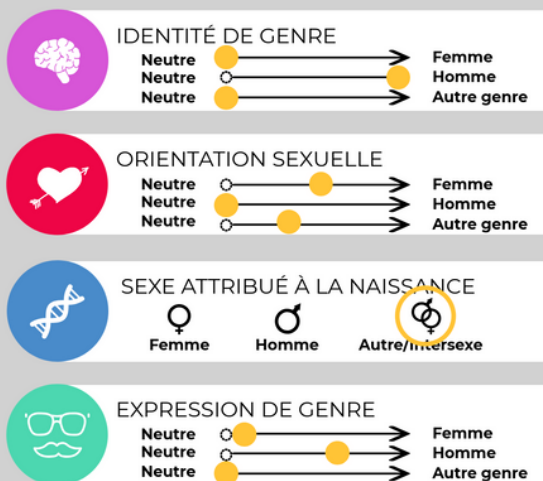
Voici René.

Il s'identifie comme homme.

Il est attiré à différents degrés vers les autres genres.

Il est né intersexué.

Il exprime principalement son genre de façon masculine.



Source: Cliquezjustice.ca, 2018

Discrimination sexuelle : Traiter différemment et injustement une personne selon l'appartenance à son sexe en portant atteinte au principe d'égalité.

Exemple : Ne pas engager une femme parce qu'elle veut des enfants.

Discrimination systémique : Ensemble de discriminations récurrentes imprégnées dans l'organisation et les normes sociales et renforcées par les inégalités de pouvoir et de statut, les préjugés et les stéréotypes conscients ou inconscients ainsi que les structures et les politiques mises en place, sans considérer les caractéristiques de certains groupes.

Exemples : Le plafond de verre pour les femmes. Le profilage racial de la police envers les peuples autochtones. La difficile accessibilité au logement pour certains groupes marginalisés.

Mesures correctives d'inégalités (discrimination ou action positive) : Actions visant à favoriser temporairement un groupe historiquement discriminé et victime de discrimination systémique afin de rétablir l'égalité des chances.

Exemples : Établir un quota ou une cible paritaire sur un conseil d'administration. Mettre en place un programme d'accessibilité à l'emploi ou à la formation pour un groupe cible.

Préjugés : Idées préconçues et défavorables envers une personne dues à son appartenance à un groupe en particulier qui entraînent des attitudes hostiles à son égard. C'est un jugement de valeur qui se fonde sur des stéréotypes.

Exemple : Je ne veux pas travailler avec Stéphanie parce que les femmes parlent trop et le travail n'avance pas. Je n'ai pas proposé la promotion à Amina parce que les femmes ne sont pas ambitieuses.

Stéréotypes sexuels : Généralisation simplifiée, réductrice et figée sur les rôles et attributs d'un genre qui sert à justifier les inégalités, la discrimination systémique et la division sociale des sexes. Rarement remis en doute, les stéréotypes s'imposent comme «allant de soi».

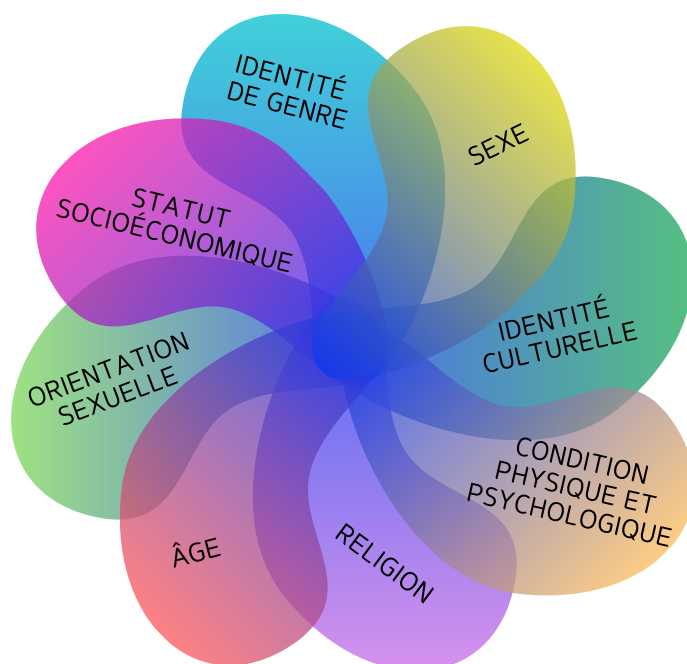
Exemples : Les filles n'aiment pas le sport compétitif ni les sports de combat. Les femmes sont trop sensibles pour diriger une équipe. Les hommes sont de meilleurs leaders.

POUR ALLER PLUS LOIN

Les femmes ne sont pas le seul groupe discriminé dans notre société et surtout les femmes ne sont pas toutes pareilles; LA femme n'existe pas. Les femmes, tout comme les hommes d'ailleurs, ne forment pas un groupe homogène. Leur expérience, leur vécu et leur réalité sont multiples et hétérogènes. Par conséquent, leur rapport à soi, aux autres ainsi que les discriminations et obstacles qu'elles rencontrent au cours d'une vie ne sont pas les mêmes pour toutes. Une femme blanche vit parfois du sexisme, mais ne sait pas ce que c'est que de vivre du racisme. Il est important, en tant qu'individu, de reconnaître notre place face à ces différentes sources d'inégalités : parfois discriminé-es, parfois privilégié-es. Ce n'est qu'en reconnaissant toutes les formes de discrimination et tous les systèmes d'oppression que nous pourrions réellement atteindre l'égalité pour toutes et tous.

Intersectionnalité : Principe qui reconnaît la simultanéité d'oppressions multiples et qui a été développé en contestation avec la tendance à homogénéiser et uniformiser les catégories sociales et ainsi à nier les expériences singulières. C'est reconnaître que les systèmes de classe, de sexe et de «race», etc. coexistent, s'influencent, se renforcent et se co-(re)construisent mutuellement, sans que l'un prenne le dessus sur l'autre.

«Toutes les femmes sont blanches, tous les Noirs sont des hommes, mais nous sommes quelques-unes à être courageuses.»
Elsa Dorlin, Black feminism : Anthologie du féminisme africain-américain 1975-2000.



Racisme : Idéologie qui pose comme postulat l'existence de différentes « races » humaines et par le fait même, de la supériorité de certains groupes sociaux sur d'autres en raison de la couleur de leur peau ou de leur pays d'origine. Cette hiérarchisation érigée en système d'oppression est cause de discrimination, de préjugés, de mépris, d'inégalités, de marginalisation, d'exclusion et de violences.

Hétéronormativité, hétérocentrisme ou hétérosexisme : Principe qui place l'hétérosexualité comme la norme et non pas comme une orientation sexuelle au même titre et sur un même pied d'égalité que l'homosexualité, la bisexualité, l'asexualité, etc., et d'où découle les discriminations, violences ainsi que les inégalités envers les personnes ne s'identifiant pas comme hétérosexuelles. C'est, par exemple, tenir pour acquise l'hétérosexualité des individus qui nous entourent.

Homophobie : La peur, le mépris, la négation ou la haine de l'homosexualité.

Transphobie : La peur, le mépris, la négation ou la haine de la transsexualité.

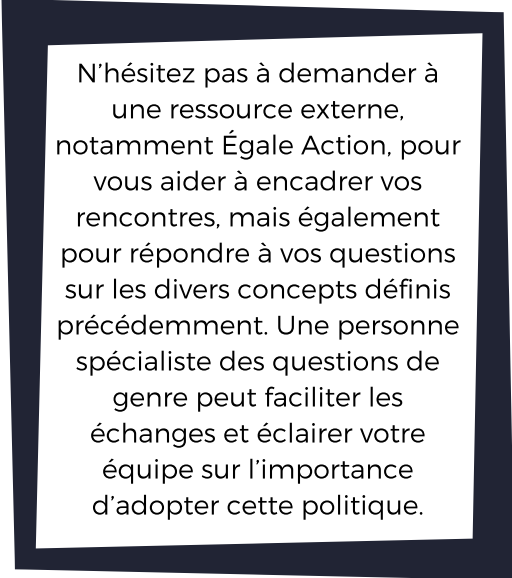
Capacitisme : Système de valeurs et de discrimination envers les personnes vivant avec un handicap comme étant dans une situation inférieure et qui place les individus qui vivent sans handicap comme la norme sociale.

Âgisme : Système de valeurs et de discrimination fondé sur l'âge d'où découle préjugés, inégalités, mépris, exclusion et violence. Généralement associé aux personnes âgées, l'âgisme peut également viser les jeunes et les adolescent·es. Dans ce cas, il est parfois plutôt question de jeunisme.

DÉMARCHE

Afin d'implanter rapidement et efficacement une politique d'égalité des genres dans votre organisation, nous vous proposons, ici, une démarche. Évidemment, ceci n'est qu'une proposition des étapes que nous jugeons importantes pour que cette politique s'ancre dans la culture de votre organisation et ait un réel impact, mais demeure un processus que vous devez vous approprier.

1 Réflexion et discussion : cette première étape concerne l'ensemble de votre équipe, votre personnel et votre conseil d'administration. Il est important que tout le monde soit mis au courant de cette politique et puisse participer à la discussion. C'est le moment d'expliquer pourquoi cette politique est nécessaire pour votre organisation. Vous pouvez d'ailleurs faire lire ce guide à votre équipe et partir de celui-ci pour débiter la réflexion. C'est suite à ces échanges que vous pourrez former un comité de travail.



N'hésitez pas à demander à une ressource externe, notamment Égale Action, pour vous aider à encadrer vos rencontres, mais également pour répondre à vos questions sur les divers concepts définis précédemment. Une personne spécialiste des questions de genre peut faciliter les échanges et éclairer votre équipe sur l'importance d'adopter cette politique.

2 Donner le mandat : Que ce soit un-e employé-e, un comité du sport féminin, un comité spécial, le conseil d'administration (C.A.) ou vous-même, il est important qu'une personne ou un groupe ait le mandat et la responsabilité de ce dossier. Pour officialiser ce mandat, cela peut être une bonne idée d'avoir une résolution du conseil d'administration qui appuie la rédaction de la politique d'égalité des genres. C'est également ce groupe de travail qui devra fixer un échéancier et un calendrier des rencontres.

3 Rédaction de la politique : C'est maintenant le temps de rédiger la politique. Vous pouvez vous inspirer du canevas fourni à la fin de ce guide pour faciliter votre travail et accélérer le processus. Bien que certaines sections peuvent être reprises telles quelles, nous vous encourageons à vous l'approprier et à l'adapter à votre organisation.

4 Diffusion à l'interne : Une fois rédigée, la politique devrait d'abord circuler à l'interne, auprès de votre personnel et de votre conseil d'administration. Il pourrait alors être intéressant de remettre la politique à l'ordre du jour lors d'une réunion d'équipe et dans une rencontre avec le C.A. pour avoir une autre occasion d'en discuter. La personne responsable du dossier pourrait alors prendre note des commentaires et réflexions de toute l'équipe pour l'améliorer et engager tout le monde dans ce processus.

5 Révision et adoption finale : Une fois diffusée à l'interne et commentée par l'équipe, la politique d'égalité des genres peut être révisée et présentée dans sa version finale au conseil d'administration, puis en assemblée générale pour une adoption officielle.

6 Diffusion à l'externe : Pour augmenter son impact et faire connaître votre processus, il est essentiel de diffuser votre nouvelle politique d'égalité des genres à l'ensemble de vos membres, clubs, entraîneur·es, officiel·les, employé·es et bénévoles.

7 Inciter les clubs et les associations régionales à l'adopter : Il s'agit, ici, d'agir en leader auprès de votre communauté sportive en encourageant vos partenaires à participer au mouvement et à adopter leur propre politique d'égalité des genres. Il pourrait être intéressant, à cette étape, d'assurer un suivi auprès des organisations qui adopteront également une telle politique, par exemple en les citant (et en les félicitant) dans votre rapport annuel, année après année.



CANEVAS POUR UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ DES GENRES EN SPORT¹

Cette section présente, en collaboration avec le service juridique du Regroupement Loisir et Sport du Québec, un canevas d'une politique d'égalité des genres en sport. Chaque section est brièvement expliquée quant aux éléments qu'elle devrait contenir. De plus, pour en faciliter la compréhension et l'utilisation, un exemple en italique dans un encadré suit chaque explication. Évidemment, ces exemples ne sont pas exhaustifs: bien que vous pouvez les reprendre mot pour mot, vous pouvez également vous les approprier et les adapter à votre organisation, vos objectifs, vos capacités.

PRÉAMBULE

Il s'agit du processus réflexif ayant mené à l'adoption d'une politique d'égalité des genres par votre organisation. Ce sont en quelques sortes ses fondements, sa raison d'être, la vision qui en découle. Pour alimenter votre réflexion, demandez-vous pourquoi vouloir adopter une telle politique? Pourquoi cela est-il important, nécessaire pour votre organisation? Selon quelles valeurs?

Le préambule est généralement conçu selon un principe fondateur et les valeurs de votre organisation.

Les femmes et les hommes sont formellement égaux et cette égalité de fait est assurée par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et selon la Charte canadienne des droits et libertés. Ainsi, toute discrimination envers une personne à l'égard de son sexe est illégale. Toutefois, cette égalité devant la loi n'est pas toujours parfaite et certaines inégalités demeurent aujourd'hui présentes et problématiques. C'est dans l'optique de cette reconnaissance de ces inégalités entre les femmes et les hommes tant au niveau social, économique et politique que l'adoption de la politique d'égalité des genres s'est faite, comme moyen de préserver les acquis et de travailler à l'atteinte de la parité.

Ainsi, la présente politique vise à mettre de l'avant les valeurs d'égalité, d'inclusion, de justice, d'accessibilité et de diversité.

¹ Fortement inspiré du canevas pour «une politique d'égalité et de parité au Municipal» élaboré par le Réseau des Tables régionales de Groupes de femmes du Québec (2013).

1. PORTRAIT DE LA SITUATION

Il s'agit ici de dresser un portrait de la situation concernant le nombre et la proportion de femmes par rapport aux hommes dans votre organisation à différents niveaux et de les situer dans un contexte plus global. Vous pouvez, par exemple, y compiler les statistiques au niveau de la gouvernance, des entraîneuses, des officielles, des employées, de la participation, de vos membres, de vos bénévoles, etc.

Par ailleurs, il pourrait être intéressant de contextualiser l'adoption de cette politique à travers les différentes volontés exprimées sur le sujet à différent niveau, par différents acteurs.

Évidemment (et idéalement!) ces chiffres seront en évolution dans le temps et demanderont une mise à jour occasionnelle. Cette mise à jour pourrait s'effectuer lorsque votre plan d'action, lié à la politique, viendra à échéance. De plus, la compilation de ces chiffres vous permettra de voir statistiquement le travail accompli et celui qui reste à faire.

La politique d'égalité des genres de la Fédération prend place alors que différents milieux partenaires expriment une volonté claire à favoriser l'égalité des genres dans les sports. À cet égard, on y trouve :

Une volonté du milieu sportif à l'international :

- *Adoption pour le Comité international olympique de 25 recommandations en matière d'égalité des sexes.*

Une volonté gouvernementale :

- *Engagement du Gouvernement du Canada d'atteindre l'égalité des sexes à tous les niveaux du sport d'ici 2035.*
- *Adoption par le Gouvernement du Québec de la politique « Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes ».*

Une volonté du sport fédéré québécois :

- *Reconnaissance de l'importance du travail d'Égale Action et adhésion en tant que membre.*

2. BUT ET OBJECTIFS

- a. But : Le but est l'objectif ultime à long terme de cette politique et par le fait même, de votre organisation, c'est son leitmotiv.

La présente a pour but

- *d'atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de l'organisation,*
- *d'instaurer une culture d'égalité et d'équité au sein de la fédération, dans tous ses champs d'intervention et dans tous ses événements.*

- b. Objectifs : Les objectifs sont plus précis et à plus court terme que le but précédemment énoncé et sont des étapes de progression vers l'accomplissement de ce but. Ils sont définis selon les différents niveaux d'intervention de l'organisation à travers des actions qu'elle s'engage à poser.

Pour atteindre son but mentionné au paragraphe précédent, la Fédération s'est fixée les objectifs suivants :

i. Gouvernance

- *Atteindre la parité dans les instances décisionnelles (Conseil d'administration, divers comités, etc.).*
- *Sensibiliser les membres à l'importance d'une représentation paritaire.*

ii. Personnel

- *Assurer une formation adéquate au personnel de la fédération (ex : rédaction épiciène ou non-sexiste, l'entraînement des filles, les enjeux que rencontrent les femmes en sport, leadership féminin, etc.).*
- *Favoriser l'embauche de femmes pour atteindre la parité à tous les niveaux.*
- *Mettre en place des mesures facilitant l'articulation vie personnelle et vie professionnelle.*

iii. Offre de services

- *Assurer la sécurité des filles et des femmes dans toutes les facettes du sport (un milieu exempt de harcèlement et de sexisme).*
- *Assurer l'équité dans l'offre de services.*
- *Offrir des services qui prennent en compte les besoins spécifiques des filles et des femmes.*
- *Donner une visibilité aux filles et aux femmes (textes, photos, événements).*
- *Présenter des modèles et de l'information.*

3. LES ENGAGEMENTS DE L'ORGANISATION

Les engagements (ou pistes d'action) sont les mesures concrètes de mise en œuvre par l'organisation afin d'arriver à la réalisation des buts et objectifs. De quelles façons réussirez-vous à atteindre vos objectifs. Évaluez d'abord votre situation, trouvez les secteurs d'intervention qui ont le plus besoin d'aide et sélectionnez des mesures adaptées à votre réalité.

Afin de répondre aux buts et objectifs visés, la Fédération veillera à mettre en place les mesures suivantes visant à favoriser l'égalité des genres en sport :

- *Rédiger un plan d'action pour le développement du sport féminin;*
- *Dédier un budget spécifique au développement du sport féminin;*
- *Octroyer les ressources nécessaires (humaines et financières) à la mise en place de cette politique;*
- *Mettre sur pied un comité responsable du volet féminin ou engager un·e employé·e ayant ce mandat;*
- *Utiliser l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) pour évaluer les pratiques en place et nouvelles;*

- *Mettre en place des mesures incitatives pour embaucher davantage de femmes; (ex. cible paritaire sur les équipes du Québec, lors d'événements, dans les formations, etc.)*
- *Adopter des mesures favorisant l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, comme le télétravail, les horaires flexibles, un service de garderie, etc.;*
- *Opter pour l'écriture inclusive (épiciène ou non sexiste) dans toutes les communications, politiques et règlementations de la fédération;*
- *Travailler en collaboration avec Égale Action;*
- *Assurer un leadership auprès des membres pour promouvoir l'égalité et l'équité pour toutes et tous.*
- *Sensibiliser les membres et les partenaires sur les enjeux, les obstacles et le sexisme que vivent les femmes en sport;*
- *Faire la promotion de cette politique et de l'importance de l'égalité des genres en sport auprès de son personnel, de ses membres et dans l'ensemble du milieu sportif;*
- *Sévir auprès du personnel ou des membres qui ne respecteraient pas les principes et valeurs de cette politique, donc de la fédération.*

4. ENGAGEMENT DES PARTENAIRES BÉNÉVOLES ET DES MEMBRES

Sachant que l'adhésion des partenaires, de l'ensemble de l'équipe et des membres influents constitue l'un des critères fondamentaux pour amorcer un changement favorable vers une égalité des genres, il s'agit ici de se demander à qui souhaitons-nous faire adhérer les principes et valeurs de cette politique? Nos membres? Nos bénévoles? Nos employés? Nos partenaires financiers? Nos sous-traitants?

En acceptant de devenir _____ (ex : partenaire, bénévole, membre, etc.) de la Fédération, celui-ci accepte par le fait même d'adhérer à la présente politique d'égalité des genres et aux principes et valeurs sous-jacents.

5. CONCLUSION (les conditions de succès)

De manière générale, pour qu'une politique d'égalité des genres soit efficace et amène du changement, trois critères sont identifiés comme facilitant son succès

- Démontrer une volonté commune d'agir;
- Adopter des communications efficaces;
- Avoir l'adhésion des partenaires, de l'ensemble de l'équipe et des membres influents.

Cette politique ne pourra être efficace et laisser place au changement souhaité concernant l'égalité des genres dans le sport que si l'ensemble de la communauté et des intervenant-es de la Fédération démontrent une volonté commune d'agir, adoptent des communications efficaces et adhèrent à ses principes.

RÉFÉRENCES

Affaires mondiales Canada. (2018) Politique en matière d'égalité entre les sexes, Gouvernement du Canada, 9 p.

Alliance canadienne pour la mixité et la bonne gouvernance (2018) « Plan d'action du chef de la direction », 28p. [en ligne] https://irp-cdn.multiscreensite.com/df49ced3/files/uploaded/CEO%20Blueprint%20-%20French_Oct%2012%2C%202018.pdf

CliquezJustice.ca, « F », « M », « X » : le genre et les pièces d'identité au Canada, Ministère de la Justice du Canada. [en ligne] https://www.cliquezjustice.ca/vos-droits/f-m-x-le-genre-et-les-pieces-d-identite-au-canada?fbclid=IwAR0tpNHIV3AAXfhzPbfv-2hS8eQHIGbCHA4WwyKQ9fa27HA9ieak_D8RGyl

Comité Permanent du patrimoine canadien. (2017) Les filles et les femmes dans le sport, 68p. [en ligne] <https://www.noscommunes.ca/Content/Committee/421/CHPC/Reports/RP9068268/chcrp07/chpcrp07-f.pdf>

Conseil du Statut de la femme. (2010) Entre le rose et le bleu : stéréotypes sexuels et construction sociale du féminin et du masculin, Gouvernement du Québec, 32 p. [en ligne] <http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/Stereotypes/resume-entre-le-rose-et-le-bleu.pdf>

Corbeil, Raphaëlle. (2017) « Le sexisme du quotidien » La Gazette des femmes, Conseil du statut de la femme, Québec. [en ligne] <https://gazettedesfemmes.ca/13905/le-sexisme-du-quotidien/>

Femmes et sport au Canada. (2017) Énoncé de position : Inclusion des athlètes transgenres dans le sport, juin 2017, 5 p.

Femmes et sport au Canada (2016) « Le sport féminin : nourrir toute une vie de participation sportive », les producteurs laitiers, 36p. [en ligne] http://www.caaws.ca/e/wp-content/uploads/2016/03/DFC-1209_ResearchPublication_FR_7Mars2016.pdf

Landry, Marie-Hélène. (2008) La représentation féminine au sein des fédérations québécoises unisports et multisports, des unités régionales de loisirs et de sports et des municipalités de plus de 75 000 habitants, Ministère de l'Éducation du loisir et du sport du Québec, 50 p.

MEES (sous presse). Portrait statistique actuel de la participation des filles et des femmes dans les sports fédérés et dans les organismes voués à l'activité physique et au plein air au Québec, Québec, Québec.

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. (2016) Virage diversité : positionnez-vous comme employeur de choix, revue RH, volume 19, numéro 4, septembre-octobre 2016. [en ligne] <https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/volume-19-no-4/employeur-de-choix>

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. (2017) Webinaire – Sans filtre Gestion de l'égalité au travail, présenté par Diane Gagné [en ligne] <https://ordrecrha.org/ordre/etudiants/futurs-crha-crig/ressources/2017/03/webinaire-gestion-de-legalite-au-travail>

Réseau des tables régionales des groupes de femmes du Québec. (2013) Guide d'implantation d'une politique d'égalité et de parité dans les municipalités. Québec, 75 p. [en ligne] <http://www.reseautablesfemmes.qc.ca.heb5c.sogetel.net/wp-content/uploads/2015/01/GUIDE-IMPLANTATION-POLITIQUE-DE%CC%81GALITE%CC%81-M-UNICIPALITE%CC%81S-2013.pdf>

Schwartz, Colette. (2008) Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Montréal, 28 p.

Secrétariat à la condition féminine du Québec. (2007) Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Gouvernement du Québec, 94 p.

Table des groupes de femmes de Montréal. (2017) Une réelle application de la politique d'égalité à la ville de Montréal, un enjeu majeur des prochaines élections municipales. Ville de Montréal, octobre 2017, 15 p.

Trans student Educational Resources. La licorne du genre : <https://transstudent.org/gender/>

Ressources supplémentaires disponibles sur notre site Internet www.egaleaction.com

