



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



Le présent outil a été élaboré par :

Recherche et rédaction

Andréanne Gagné - Égale Action

Béatrice Lavigne - Égale Action

Révision

Kim Dupré - 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.*

■ TABLE DES MATIÈRES ■

	01	Introduction
	02	Fiche explicative
	03 à 37	Fiches initiatives
	03	Fiche #001 – Entraîneure – Formation – Québec Snowboard
	04	Fiche #002 – Participante – Journée d’initiation – Fédération québécoise de Biathlon
	05	Fiche #003 – Entraîneure/Participante/Athlète – Formation – Curling Québec
	06	Fiche #004 – Entraîneure – Mentorat – Waterpolo Québec
	07	Fiche #005 – Entraîneure – Mentorat – Plongeon Québec
08 -	09	Fiche #006 – Athlète – Camp d’entraînement - Fédération québécoise de ski acrobatique
	10	Fiche #007 – Officielle – Formation – Badminton Québec
	11	Fiche #008 – Participante/Athlète – Promotion – Québec Snowboard
	12	Fiche #009 – Entraîneur·e – Conférence – Fédération québécoise de patinage de vitesse
	13	Fiche #010 – Officielle – Soutien à la progression – Plongeon Québec
	14	Fiche #011 – Officielle – Journée stage – Judo Québec
	15	Fiche #012 – Entraîneure/Participante/Athlète – Formation – Fédération de natation du Québec
	16	Fiche #013 – Officielle – Mentorat – Fédération de natation du Québec
17 -	18	Fiche #014 – Participante – Journée d’initiation – Québec Snowboard
	19	Fiche #015 – Participant·e/Athlète/Entraîneur·e/Officiel·le/Gestionnaire – Perfectionnement - Association québécoise de sports pour paralytiques cérébraux
	20	Fiche #016 – Participante/Athlète/ Entraîneure/Officielle/Gestionnaire – Comité - Judo Québec
21 -	22	Fiche #017 – Athlète/Entraîneure – Perfectionnement - Fédération québécoise de ski acrobatique
	23	Fiche #018 – Entraîneure – Développement - Ski de fond Québec
	24	Fiche #019 – Participante – Événement sportif – Fédération québécoise des sports cyclistes
	25	Fiche #020 – Participante – Entraînement - Tennis Québec
	26	Fiche #021 – Athlète/Entraîneur·e/Gestionnaire – Présentation – Ski de fond Québec
	27	Fiche #022 – Participante·e – Trousse – Ski de fond Québec
	28	Fiche #023 – Gestionnaire – Recrutement – Alliance sport-étude
	29	Fiche #024 – Participante – Journée découverte - URLS Laval
	30	Fiche #025 – Participant·e/Athlète/ Entraîneur·e/Officiel·le/Gestionnaire – Infolettre – Golf Québec
	31	Fiche #026 – Participante/Athlète/Entraîneure – Clinique de développement - Baseball Québec
	32	Fiche #027 – Participante – Journée d’initiation – Québec Rugby
33 -	34	Fiche #028 – Participante/Athlète/ Entraîneure/Officielle/Gestionnaire - Table provinciale - Baseball Québec
	35	Fiche #029 – Entraîneure – Fédération québécoise de ballon sur glace
	36	Fiche #030 – Participante/Athlète/Entraîneure – Basketball Québec
	37	Fiche #031 – Athlète – Exhibition/promotion – Fédération québécoise d’Ultimate
	38	Remerciements
	39 - 40	Annexe A – Formulaire d’initiative à compléter

INTRODUCTION

Ce répertoire rassemble des fiches présentant différentes actions posées par les fédérations et les organisations du système sportif québécois pour augmenter le nombre de filles et de femmes en sport. Cet outil pourrait inspirer d'autres fédérations et organisations à s'engager à leur tour à faire du sport un lieu plus paritaire, plus inclusif et plus représentatif.

Élaborées par Égale Action, les fiches décrivent et analysent certaines initiatives qui visaient le recrutement, le développement ou le perfectionnement des filles et des femmes en sport. Que ce soit pour des athlètes, des entraîneur·es, des officiel·les ou des administrateur·trices, le répertoire contient des exemples pour ces différentes clientèles. À noter que des initiatives mixtes et non mixtes y sont répertoriées.

Bien que non exhaustif, ce répertoire s'inscrit dans une démarche dynamique et interactive. En ce sens, un formulaire a été créé dans le but de nourrir le répertoire au fil du temps (Annexe A). Égale Action souhaite que d'autres membres du milieu sportif désirent communiquer les initiatives inspirantes qui sont mises en place dans leur sport pour développer le volet féminin. En créant ces premières fiches, Égale Action essaie de mettre en place une communauté de pratique, de partage et de transfert de connaissances et espère que d'autres fédérations et organisations sportives se joignent au mouvement.

Pour faciliter la lecture, les fiches ont été élaborées sur un canevas défini et concis (voir fiche explicative). Or, même si les initiatives présentent des événements ou activités précises réalisées par une organisation spécifique, nous espérons qu'elles puissent être transposées à d'autres sports en les reproduisant et en les adaptant à leur sport et leur structure organisationnelle. Les fiches du répertoire sont ainsi des exemples de ce qui peut être fait, amélioré et reproduit par les membres du milieu sportif québécois pour développer le volet féminin des sports et des organisations.

Par ailleurs, il est toujours possible de contacter Égale Action pour en savoir davantage sur une initiative. Sur demande, l'équipe tentera de répondre à vos questions ou vous mettra en contact avec la personne-ressource de la fédération ou l'organisation en question.

ÉGALE ACTION

4545, Avenue Pierre-de Coubertin, Montréal (Québec) H1V 0B2

www.egaleaction.com | info@egaleaction.com

Automne 2019

PAGE 1

FICHE EXPLICATIVE



FICHE
D'INITIATIVE
000

TITRE DE L'INITIATIVE (ANNÉE-S)

RÉSUMÉ

Cette partie contient les éléments essentiels à la compréhension de l'initiative. (Quoi? Qui? Comment?)

OBJECTIFS

Transformation souhaitée par la fédération ou l'organisation. (Qu'est-ce qui est souhaité?)

PRÉVISION ET RÉSULTAT

En termes d'indicateurs de mise en œuvre et de résultat (participation, rétention, appréciation, etc.).

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Les enjeux auxquels la fédération ou l'organisation a dû faire face dans la réalisation de son initiative.



Solution

Les solutions mises en place ou suggérées par rapport à l'enjeu identifié.

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Les conseils et les commentaires pour améliorer l'initiative ou pour souligner les bons coups!



Coup de cœur d'Égale Action!



Bravo pour l'action posée!



ORGANISATION SPORTIVE

Pictogrammes

À qui s'adresse l'initiative?



Officiel-le



Entraîneur-e



Participant-e



Athlète



Gestionnaire



FORMATION ELLEBOARD - INTRODUCTION À LA COMPÉTITION (2019)

Par et pour les femmes, cette formation s'adressait spécifiquement aux **nouvelles entraîneures** de snowboard. D'une durée de 3 jours, une partie des apprentissages avait lieu sur la neige le matin et d'autres formations techniques étaient offertes à l'intérieur en fin de journée. À la fin de la formation, les participantes ont obtenu le statut « en formation » du niveau *Introduction à la compétition – Apprendre à s'entraîner* du PNCE. Elles auront 5 ans pour compléter les modules reliés à ce niveau. En offrant ces journées de formation, Québec Snowboard a développé le recrutement de futures entraîneures certifiées *Introduction à la compétition – Apprendre à s'entraîner*.

Par ailleurs, l'initiative a permis de mettre de l'avant les femmes entraîneures déjà certifiées en les embauchant comme formatrices. Québec Snowboard souhaitait aussi que la formation soit visible sur les pentes pour inciter d'autres filles et femmes à s'intéresser à cet aspect du sport et s'imaginer comme entraîneure.

Pour encourager les femmes à s'inscrire à l'événement, l'association a remboursé une partie des frais de la formation. La station de ski à laquelle l'activité s'est déroulée a offert les billets de remontée mécanique aux participantes. Pour assurer la promotion de l'événement, Québec Snowboard a aussi sollicité les graphistes de Canada Snowboard pour la réalisation des affiches. Ces dernières ont été diffusées dans les réseaux de Canada Snowboard et sur la page ELLEBOARD, qui jouit d'une bonne visibilité au sein de la communauté, pour aider au recrutement.

OBJECTIFS

Offrir une opportunité de développement pour les jeunes entraîneures

Augmenter le nombre d'entraîneures féminines certifiées

Promouvoir la discipline et la participation féminine

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu	Obtenu
8 ♀	À venir

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION (Enjeu → Solution)

Information non disponible.

« Réfléchir aux apprentissages qui ont eu lieu : quels sont les points forts et les points faibles de l'initiative? Si l'expérience était à refaire, qu'est-ce qui a bien été et qu'est-ce qui serait fait autrement? Quelles solutions réalistes pourraient être suggérées pour amener l'initiative plus loin? » –Égale Action

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Initiative qui incite les jeunes recrues entraîneures à progresser au sein de la discipline.

Utilisation des ressources externes disponibles et la recherche de partenariats peut augmenter la qualité de l'événement et réduire les coûts.

Occasion de valoriser des modèles et optimiser le rendement des événements.

L'accompagnement dans la réalisation d'un plan de carrière et identifier les postes disponibles pour les nouvelles entraîneures peut faciliter leur intégration dans le milieu du coaching.



JOURNÉE «ACTIVITÉ SPÉCIALE» - INTRODUCTION AU BIATHLON (2015)

Journée d'introduction au biathlon pour les **filles de 8 à 12 ans qui souhaitent être initiées à ce sport**. L'activité a eu lieu à l'intérieur d'un camp d'entraînement de l'équipe du Québec et se déroulait sur deux demi-journées (du samedi après-midi au dimanche midi). La première partie consistait à l'apprentissage des bases du sport. La deuxième partie mettait en pratique la théorie dans le cadre d'une course amicale. Les équipes de la course étaient chapeautées par des athlètes de l'équipe du Québec présentes à ce camp d'entraînement.

En ajout, des athlètes olympien·nes ont été invité·es à partager leur expérience avec le groupe. Une activité était prévue le samedi soir pour permettre aux filles de se connaître davantage. Chaque participante est repartie avec les coordonnées d'un·e athlète de l'équipe du Québec et les coordonnées des participantes ont été remises au club associé à leur région pour assurer une meilleure rétention.

OBJECTIFS

Augmenter la participation des filles et atteindre un minimum de 5 jeunes femmes (17 ans et +) compétitives niveau national, en 2020

Développer le volet féminin dans les clubs

Promouvoir la discipline sportive, le biathlon

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

45 ♀ de 8 à 12 ans, 5 ♀ /club, pour un total de 9 clubs participants.

Obtenu

16 ♀ âgées de 9 à 14 ans. Par la suite, 15 d'entre elles ont été recrutées par les clubs participants.

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Le délai trop court de la période d'inscription pourrait expliquer la différence entre les prévisions et le résultat final.

Réfléchir à l'optimisation de l'événement.

Solution

Mieux prévoir les périodes d'inscription et assurer une promotion ciblée.

Penser à inclure une formation PNCE disponible pour les femmes qui voudraient être formées lors de la prochaine édition.

L'ÉVALUATION D'ÉGALÉ ACTION

Initiative améliorant le recrutement, la progression et la rétention des filles et des femmes dans le sport.

Objectif précis et quantifié qui peut permettre une meilleure évaluation de la performance de l'initiative.

Intégration d'un événement à l'intérieur d'un camp de recrutement peut faciliter le déploiement et la mobilisation des ressources nécessaires.

Mécanisme de rétention déjà mis en place de par le recrutement des filles dans les clubs de leur région respective, ainsi que le jumelage de chacune d'elles avec un·e athlète de l'équipe du Québec. 👍

Valorisation des athlètes de l'équipe du Québec tout en leur permettant de développer leur leadership! ❤️

JOURNÉE « ACTIVITÉ SPÉCIALE » - PROJET DE FORMATION D'ENTRAINEURE/RECRUTEURE (2015-2016)

L'initiative visait le recrutement et la formation d'**une personne-ressource identifiée par la fédération**. Une personne-ressource (Learning facilitator) est un·e entraîneur·e de développement certifié·e qui assure le recrutement, la formation et le développement des entraîneur·es, des participants·es et de la discipline en question. En moyenne, une personne-ressource forme annuellement 20 entraîneur·es en développement.

Pour être considérée comme une personne-ressource, cette dernière doit atteindre un certain niveau de formation fixé par Coach Canada. La fédération avait repéré 3 femmes impliquées se trouvant à 4 étapes d'atteindre ce niveau (2 formations, mise en pratique (coprestation) et l'évaluation). Le coût des formations pour au moins l'une d'entre elles a été payé par la fédération. L'**entraîneure** choisie a été soutenue par la fédération dans l'atteinte des compétences requises pour devenir une personne-ressource.

OBJECTIFS

Assurer la relève des entraîneur·es au sein de la discipline

Augmenter le nombre de femmes entraîneures certifiées

Aider au développement et à la rétention des joueuses



PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

1 ♀ identifiée par Curling Québec.

Obtenu

2 ♀. Échéancier respecté. Toutes les formations ont été suivies par la personne identifiée. Une deuxième femme a été recrutée pour ce projet.

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION (Enjeu → Solution)

Information non disponible.

« Réfléchir aux apprentissages qui ont eu lieu : quels sont les points forts et les points faibles de l'initiative? Si l'expérience était à refaire, qu'est-ce qui a bien été et qu'est-ce qui serait fait autrement? Quelles solutions réalistes pourraient être suggérées pour amener l'initiative plus loin? » - Égale Action

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

La formation d'une personne-ressource permet d'assurer la promotion et la relève du sport féminin et masculin.

Des objectifs clairs et réalistes et un échéancier détaillé permettent parfois de surpasser les prévisions d'une initiative. 👍

Le recrutement de femmes pour occuper cette fonction peut permettre une représentativité plus paritaire dans le sport et inciter les jeunes filles à participer.



PROJET DE MENTORAT D'UNE ENTRAINEURE (2015-2016)

L'activité proposait le jumelage entre **une entraîneure** de waterpolo et un mentor, tous deux identifiés par Waterpolo Québec. L'entraîneure en question a été sélectionnée de par sa **grande motivation à progresser** au sein du sport. La fédération s'est assurée que l'entraîneure soit tenue au courant des dates de formations, en plus de payer les déplacements et les frais de formation. Ces formations faisaient partie du projet de mentorat.

Avant de débiter les séances de mentorat, l'entraîneure devait compléter la formation *Introduction à la compétition – Apprendre à s'entraîner* du PNCE. Ensuite, les 5 périodes de mentorat ont eu lieu sur une année pour permettre à l'entraîneure le développement optimal des habiletés acquises durant la formation. Des retours sur les techniques d'entraînement et les points à améliorer ont pu être faits.

OBJECTIFS

Soutenir la progression d'une entraîneure

Assurer la relève dans la discipline

Développer le volet féminin du sport par une plus grande présence d'entraîneures

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

1 ♀ entraîneure et 1 mentor sur une année.

Obtenu

1 ♀ entraîneure et 1 mentor sur une année. Tous les objectifs de formation fixés ont été atteints. L'entraîneure identifiée est toujours active dans le waterpolo (2019).

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Le principal enjeu du programme de mentorat fut au niveau des communications entre le mentor et la participante. En effet, l'horaire atypique des deux individus rendait les rencontres difficiles et espacées, ce qui prolongea le processus.



Solution

À l'avenir, un échéancier plus réaliste sera déterminé sous la supervision du responsable du projet de WPQ. Un système de rappel par texto et courriel sera également mis en place afin d'anticiper les imprévus et reprogrammer les rencontres rapidement.

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Penser à mettre sur papier les critères (niveau de formation, compétences, profil, motivation, etc.) qui permettent de sélectionner une personne qui pourrait bénéficier d'une initiative de mentorat.

Les projets de mentorat d'une durée de 9 mois à 1 an permettent à l'entraîneur·e de bien intégrer les habiletés et de se développer progressivement.

L'accompagnement des entraîneur·es en développement peut aider à leur rétention et à leur progression au sein du sport. En ce sens, assurer un suivi pendant et après une formation ou un projet de mentorat semble être un bon investissement.



PROJET DE MENTORAT D'UNE ENTRAINEURE (2016-2017)

L'activité mettait en place le jumelage d'une **entraîneure** et d'une personne-ressource (mentore) afin d'offrir du soutien dans le perfectionnement de l'entraîneure en question. Cette dernière **s'impliquait depuis de nombreuses années** dans le plongeon et devait se déplacer souvent à Montréal. **Mère de deux enfants**, Plongeon Québec a pris l'initiative de faciliter son perfectionnement en prenant en charge l'organisation et les coûts d'une dizaine de rencontres entre ces deux femmes. Au total, près de 40 heures de mentorat ont eu lieu sur une période de 3 mois. La moitié des rencontres ont eu lieu dans la ville de la mentore et l'autre moitié s'est déroulée dans le club de l'entraîneure. Cette façon de faire a permis à la mentore d'observer et commenter les techniques d'entraînement directement sur le terrain, tout en réduisant le nombre de déplacements de l'entraîneure.

Plongeon Québec espérait que cette activité ait aussi des retombées sur le club dans lequel l'entraîneure travaille, notamment sur le développement du sport féminin. La fédération a aussi aidé à assurer la continuité du club en formant davantage cette entraîneure sur des aspects plus administratifs et organisationnels du club.

OBJECTIFS

Offrir du soutien à une entraîneure pour qu'elle puisse se perfectionner

Développer le volet féminin du sport par une plus grande présence d'entraîneures

Assurer la relève dans la discipline

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

1 ♀ femme entraîneure et 1 mentore.

Obtenu

1 ♀ femme entraîneure et 1 mentore.

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Les entraîneures qui habitent à l'extérieur de la région de Montréal ont souvent moins la chance d'avoir des opportunités de formations.



Solution

Utiliser le mentorat peut vraiment être une option intéressante qui permet à la mentore et la mentorée de se rencontrer et d'établir leur calendrier de rencontre selon les disponibilités de chacune.

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

La conciliation travail-famille peut aussi se traduire par des initiatives qui visent l'accompagnement et le soutien d'un parent dans la progression de sa carrière. Bravo! ❤️

Une activité peut avoir plusieurs retombées. La formation d'un·e entraîneur·e peut aussi faire en sorte de développer et augmenter la participation féminine dans le club où l'entraîneur·e exerce. Ça peut valoir la peine d'y réfléchir et d'investir!



LE « CAMP 3SDL » (3 SŒURS DUFOUR-LAPOINTE) (Depuis 2012)*

Destiné **aux filles pratiquant déjà le ski acrobatique**, le camp 3SDL, d'une durée d'une journée, se veut être un lieu d'entraînement et de partage d'expériences. La journée débute habituellement avec la remise de petits cadeaux et des t-shirts à l'effigie du camp. Ensuite, un échauffement sur les pentes a lieu avec les conseils des sœurs Dufour-Lapointe. Les participantes sont divisées en petits groupes et partent avec des entraîneures. L'après-midi se termine avec une conférence (confiance en soi, persévérance, expérience, etc.) et une causerie avec les 3 sœurs.

Cette activité permet aux filles de partager leur crainte et d'être conseillées par des modèles de réussite.

Afin d'assurer la poursuite du camp 3SDL, la fédération travaille à rechercher de nouveaux partenaires et de nouvelles idées à inclure dans le camp. La fédération affirme que le camp est devenu un incontournable dans le milieu du ski acrobatique et qu'il fait désormais partie du calendrier régulier.

**Les détails de l'activité peuvent varier d'une année à l'autre.*

OBJECTIFS

Assurer la rétention des participantes et que 33% des membres de ski acrobatique soient des filles et des femmes

Accroître le sentiment d'appartenance des filles et favoriser leur développement

Offrir des opportunités d'entraînement aux femmes entraîneures

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

Jeunes ♀ de +, - 6 à 17 ans.

Obtenu

Depuis 2012, le camp 3SDL est devenu un incontournable. La participation augmente d'année en année (2012: 40 participantes. 2017: 72 participantes).

La réussite de l'événement peut aussi se traduire par l'augmentation du membership féminin de la fédération:

2012: 22% de ♀	2016: 25% de ♀
2015: 24% de ♀	2017: 27% de ♀

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Améliorer la visibilité de l'événement.



Solution

Un partenariat avec le centre de ski permettra de réduire les coûts de l'événement. L'argent économisé pourrait servir à embaucher une personne pour filmer une capsule promotionnelle qui serait diffusée les années suivantes.

La non-disponibilité de plusieurs entraîneur·es au moment de l'événement.



Une invitation a été lancée aux athlètes féminines de l'équipe du Québec pour qu'elles soient entraîneures le temps de l'événement. L'initiative s'est avérée être un franc succès en plus d'être une occasion de développer des compétences de coaching pour ces athlètes.

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

(suite)

Enjeu

Assurer une rémunération adéquate des entraîneuses sur place.



Solution

Le budget ne permet pas actuellement de les rémunérer davantage. Si possible, leur offrir un paquet-cadeau avec une plus grande variété des produits provenant des partenaires.

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Objectif précis et quantifié qui peut permettre une meilleure évaluation de la performance de l'initiative. Le suivi des données du membership à chaque année le démontre bien! 👍

Valorisation des modèles féminins de réussite! ❤️

La collaboration avec des partenaires s'avère être une stratégie qui aide à assurer la réussite de l'événement, la réduction des coûts et l'innovation d'années et années.



FORMATION D'ARBITRES FÉMININES (2017-2018)

L'initiative visait à déboursier les frais de formation de **3 femmes identifiées par la fédération pour devenir arbitres en chef**. Les frais assurés par la fédération incluait le transport, l'hébergement, les repas, le coût de la formation ainsi que les dépenses et les honoraires du formateur. La formation était d'une durée de 3 jours. Brièvement, les participantes ont pu être familiarisées avec le rôle et les bonnes pratiques d'un·e arbitre en chef et d'apprendre à utiliser le logiciel servant à organiser et superviser une compétition. Elles ont aussi eu l'occasion de gérer une compétition en direct en partenariat avec un entraîneur chevronné. Finalement, pour mettre en pratique les acquis, la fédération s'est assurée que les 3 arbitres en chef seraient actives dans les compétitions dès la saison suivante en procédant à leur inscription.

En plus d'augmenter le nombre de femmes arbitres en chef, la formation de femmes occupant ce rôle peut permettre aux plus jeunes filles de considérer la poursuite de la discipline en étant exposées à des modèles.

OBJECTIFS

Augmenter le nombre de femmes arbitres

Soutenir les femmes arbitres dans leur progression

Développer des modèles de réussite

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

3 ♀ identifiées par la fédération.

Obtenu

3 ♀ identifiées par la fédération (20 à 55 ans).

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Offrir aux participantes l'opportunité de mettre en pratique les acquis théoriques en incluant un volet « pratique » à la formation. Cette façon de faire perfectionne les compétences acquises.



Solution

Les formations doivent toujours avoir lieu en même temps qu'une compétition.

Il peut être difficile à recruter plusieurs femmes au même endroit.



Augmenter les possibilités d'aide financières (partenaires, bourses, programme de soutien, etc.)

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Penser à mettre sur papier les critères (niveau de formation, compétences, profil, motivation, etc.) qui permettent de sélectionner une personne qui pourrait bénéficier d'une initiative de recrutement semblable.

Il peut être intéressant par la suite de planifier des moments pour mettre de l'avant ces modèles féminins de réussites en valorisant leur parcours et leurs expériences auprès des plus jeunes.

L'inscription des arbitres nouvellement formés dans les compétitions de la saison suivante assure la mise en pratique des acquis théoriques provenant des formations. Cette façon de faire peut considérablement améliorer le taux de rétention.

PROMOTION ET ACCESSIBILITÉ AU SNOWBOARD DE COMPÉTITION CHEZ LES FILLES (2017-2018)

L'activité consistait à mettre sur pied une stratégie promotionnelle visant spécifiquement les **filles de 12 à 17 ans**. Durant la saison 2017-2018, l'association offrait la carte de membre de l'association gratuite pour les filles qui s'inscrivaient pour la première fois. La carte de membre donnait accès à toutes les compétitions et les filles inscrites ont reçu un bandana avec le logo de la fédération. Se faisant, Québec Snowboard espérait augmenter le nombre de filles sur les pentes et dans les compétitions.

Pour parvenir à recruter des filles, un plan de communication a été élaboré avant le début de la saison. Le matériel de promotion (affiche) a été fait par des graphistes de Canada Snowboard. Le lancement de la campagne a eu lieu en tout début de saison, ce qui a permis de créer un engouement autour de l'initiative. La promotion a aussi été assurée pendant toute la saison lors des différents événements et sur une durée d'environ 6 mois.

En ayant les coordonnées des filles de par leur inscription comme membre, l'association a pu les contacter lors de la saison suivante pour savoir si elles désiraient renouveler leur abonnement.

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

Environ 30 ♀ de 12 à 17 ans.

Obtenu

15 inscriptions. Ces 15 ♀ ont été sollicitées pour la saison suivante.

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Difficulté à recruter la moitié de l'objectif, car le bassin de recrutement serait trop restreint (toujours les mêmes filles et femmes sur les pentes).



Solution

Identifier de nouvelles clientèles (sport connexe) et de nouveaux événements de recrutement. La tente promotionnelle de Québec Snowboard présente dans les événements s'est avérée être un aspect positif pour le recrutement.

Conception de matériel promotionnel adéquat.



Un bandana a été offert plutôt qu'un t-shirt. Ce dernier n'aurait pas été assez visible sur la montagne en hiver. Les participantes ont rapporté avoir apprécié le bandeau.

OBJECTIFS

Augmenter le membership féminin de la fédération

Développer le volet compétitif féminin

Accroître le sentiment d'appartenance des filles



L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Prévoir le rappel des nouvelles membres pour l'année suivante fait partie des stratégies de rétention. 👍

Les produits promotionnels devraient remplir la fonction de promotion du sport ou de l'événement. Pour ce faire, ces derniers doivent être visibles et appréciés par la clientèle à qui ils sont offerts, dans ce cas-ci, les jeunes filles. Bravo pour les modifications répondant davantage à ces critères! 👍



CONFÉRENCE : LES PARTICULARITÉS DES FILLES EN ENTRAÎNEMENT (2017-2018)

L'initiative visait à former des **entraîneur·es** sur les besoins spécifiques des filles en entraînement. Il s'agit de donner à l'entraîneur·e des pistes de réflexion et de solutions pour leur permettre d'offrir un environnement répondant aux besoins des athlètes féminines et assurer qu'elles vivent une belle expérience en sport. Ainsi, la formation « L'entraînement des filles: pour une intervention gagnante » élaborée par Égale Action a été offerte gratuitement aux entraîneur·es désirant y participer.

Une campagne de promotion mixte a eu lieu pour inciter les entraîneur·es à s'inscrire à la conférence. Tous les frais, ainsi que l'organisation était assurée par la FQPV. La formation a eu lieu à l'aréna Maurice Richard et les frais de location du local étaient assurés par l'aréna.

OBJECTIFS

Reconnaitre et répondre aux besoins spécifiques des filles

Outiller les entraîneur·es à intervenir efficacement auprès des filles

Augmenter la participation et la progression des filles

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

Minimum 10 entraîneur·es.

Obtenu

10 entraîneur·es ont participé à la formation, moyenne d'âge de 21 ans.

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Annulation de la première date prévue de la conférence par manque d'inscriptions.



Solution

Modifier le lieu de la conférence pour une ville où la concentration d'entraîneur·es est plus élevée a fait en sorte d'augmenter le nombre d'inscriptions. L'événement a pu avoir lieu.

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

La formation des entraîneur·es sur les besoins spécifiques des filles et des femmes dans l'entraînement favorise le développement d'un milieu sportif plus ouvert, diversifié et inclusif! ❤️

Pour augmenter la participation, ne pas attendre que les personnes s'inscrivent par elles-mêmes. Identifier les personnes qui pourraient bénéficier de la formation et mettre sur papier les critères (niveau de formation, compétences, profil, motivation, etc.) qui permettent de sélectionner ces personnes.

La mobilisation d'expertises externes, comme les formations d'Égale Action, aide à développer le volet féminin des sports et améliore sa crédibilité! 👍

Pour la promotion, réfléchir à qui s'adresse la formation? Pensez à féminiser le texte d'invitation si les filles et les femmes sont les bienvenues!



SOUTIEN À LA PROGRESSION D'UNE OFFICIELLE (2017-2018)

Initiative ponctuelle de Plongeon Québec qui visait la progression d'**une officielle identifiée par la fédération**. Pour développer les compétences de cette dernière, Plongeon Québec a suggéré que l'officielle en question puisse assister et officier dans une compétition hors Québec. Le nombre de participations à des compétitions est directement lié avec la compétence et la progression des officiel·les. La progression de l'officielle a pu être accélérée en élargissant le réseau de compétitions auxquelles elle pouvait participer. Les frais de transport, d'hébergement et de nourriture ont été payés par Plongeon Québec pour une compétition qui avait lieu à Halifax.

Sur place, l'officielle devait remplir un journal de bord concernant les compétitions qu'elle a officié et faire un compte-rendu de son expérience. Elle était sous la supervision d'un juge-arbitre. Afin d'assurer le suivi, ce dernier a transmis ses commentaires à la fédération sur la performance de l'officielle sélectionnée.

OBJECTIFS

Développer les possibilités de progression d'une officielle

Soutenir l'officielle dans ses apprentissages

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

1 ♀ officielle identifiée par la fédération.

Obtenu

1 ♀ officielle identifiée par la fédération.

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Barrière de la langue. Difficulté à comprendre et se faire comprendre.



Solution

Identifier les facteurs qui peuvent nuire aux apprentissages (barrière de la langue) et rechercher des solutions pour les contourner. Prévoir et outiller la personne devant les obstacles qui sont évitables (cours d'anglais technique, personne-ressource bilingue, supervision bilingue, etc.).

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

La création d'opportunités de développement est une initiative qui assure la progression des officiel·les. 👍

Boucler la boucle des apprentissages en assurant une communication entre la personne qui évalue et la fédération. 👍 Après coup, il pourrait être pertinent de mettre en place un suivi de carrière pour poursuivre les apprentissages. Cette façon de faire pourrait assurer un meilleur taux de rétention!

Un journal de bord et le compte-rendu sont des outils permettant à l'officiel·le de se connaître davantage et de prendre conscience de ses acquis. (Tout aussi pertinent pour les entraîneur·es!)

Penser à mettre sur papier les critères (niveau de formation, compétences, profil, motivation, etc.) qui permettent de sélectionner une personne qui pourrait bénéficier d'une initiative de recrutement.



JOURNÉE-STAGE D'ARBITRAGE (2018-2019)

La journée-stage a été organisée pour les **jeunes compétitrices U16, U18 et U21 désirant être initiées à l'arbitrage**. La journée était répartie en deux temps. L'avant-midi était destiné aux aspects techniques de l'arbitrage au judo (les critères, les avantages d'être arbitre, comment devenir arbitre, etc.). L'après-midi, les participantes mettaient en pratique les connaissances acquises durant l'avant-midi lors d'une simulation de tournoi. Un retour avec questions et commentaires était fait en groupe, suivi d'un témoignage de deux jeunes filles arbitres de niveau provincial. Une chemise d'arbitre avec le logo du judo féminin ainsi qu'un carnet de suivi était remis aux participantes. À la fin de l'activité, la responsable de la journée a assuré un suivi pour celles qui voudraient poursuivre vers l'arbitrage.

Judo Québec avait par le fait même constaté que les athlètes qui se développent en tant qu'officiel·les progressent mieux et plus rapidement en tant qu'athlète (une meilleure connaissance des règles et un investissement global dans le sport).

OBJECTIFS

Recruter de nouvelles arbitres

Assurer la progression et le développement des filles qui compétitionnent

Développer l'offre de service chez les filles et les femmes

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

Non disponible

Obtenu

6 ♀ participantes; 5 seront actives comme arbitre la saison prochaine.

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Le volet de l'après-midi n'a pas répondu aux attentes. La simulation n'a pas été aussi réaliste qu'espérée, ce qui a nui aux apprentissages.



Solution

Prévoir la simulation dans le cadre d'un vrai tournoi pourrait assurer de meilleurs résultats.

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Le carnet de suivi et l'implication de la responsable de l'événement pour connaître les motivations des participantes qui voudraient poursuivre leur cheminement en tant qu'arbitre peuvent permettre d'augmenter le taux de rétention! 👍

Promouvoir que la connaissance des règles de l'arbitrage améliore les performances des athlètes est un argument à mettre de l'avant pour susciter l'intérêt des personnes. 👍

FORMATION DE PERSONNES-RESSOURCES EN RÉGION ÉLOIGNÉE (2018-2019)

L'initiative de la FNQ concernait la formation d'une **personne-ressource et d'une entraîneure** qui exerçaient déjà le rôle d'entraîneur dans des clubs de régions considérées éloignées. Suite au projet de soutien à l'accessibilité de leur formation, une d'entre elles est en cours de devenir formatrice du volet communautaire du sport et volet *Introduction à la compétition – apprendre à s'entraîner* du PNCE dans sa région respective. La deuxième entraîneure a pu, grâce à ce soutien, assurer une mise à jour dans les exigences d'opérationnalisation des clubs et des normes actuelles.

Le soutien et le développement du sport dans les régions où il est plus difficile d'effectuer le suivi étaient au cœur des motivations de la fédération. Cette dernière a obtenu le financement nécessaire pour couvrir les frais de formation, d'hébergement, de déplacement des deux femmes. Aussi, une partie de la formation a pu être effectuée par téléconférence pour faciliter l'accessibilité.

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

2 ♀ entraîneures des régions identifiées.

Obtenu

2 ♀ entraîneures des régions identifiées.

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Les conditions météorologiques difficiles ont fait en sorte de retarder l'entraîneure qui n'a pas pu arriver dès le début de la formation. Les formateurs ont pris la décision de l'accepter à l'heure où elle arriverait et de lui faire récupérer le tout en fin de formation.



Solution

Le facteur climatique n'est jamais programmable. Il sera important de proposer à l'avenir une formation dans une saison plus adéquate si cela est possible dans le calendrier.

OBJECTIFS

Former des personnes-ressources pour assurer la relève dans la discipline

Assurer le recrutement, la progression et la relève des entraîneures

Soutenir les régions éloignées des grands centres pour maintenir l'offre de services disponibles



L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Les formations effectuées par téléconférence peuvent permettre de rejoindre un plus grand nombre de personnes, de régions plus éloignées. Les frais de déplacement et d'hébergement peuvent aussi être allégés. 👍

Le soutien aux régions où la discipline est moins favorisée aide au développement d'un milieu sportif plus ouvert, diversifié et inclusif! ❤️

Répondre à un besoin spécifique identifié par les femmes, notamment les exigences d'opérationnalisation des clubs est une bonne manière de développer le leadership au féminin!



PROJET DE MENTORAT D'OFFICIELLES EN PARANATATION (2018-2019)

La FNQ a offert la possibilité à **5 femmes identifiées par la fédération** d'être formées comme officielle en paranatation. Pour ce faire, elles ont d'abord dû assister à un stage d'une journée pour les préparer aux spécificités de la paranatation. Ensuite, celles-ci ont participé à 2 compétitions (4 jours) afin de mettre en pratique les acquis théoriques. La combinaison des 2 volets était essentielle à la réussite de leur formation. Une superviseure officielle reconnue du réseau a assuré l'enseignement et l'évaluation.

Par la suite, la FNQ espère que les femmes formées agiront à titre de mentore auprès des clubs et des nouvelles entraîneures et nouveaux entraîneurs en partageant leur expérience.

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

5 ♀ identifiées par la fédération.

Obtenu

5 ♀ identifiées par la fédération.

OBJECTIFS

Augmenter de 5% le nombre de femmes officielles en paranatation, soit de 42% à 47%

Sensibiliser les femmes formées à leur rôle de mentor et aux impacts potentiels sur la relève dans les clubs

Favoriser la progression des femmes dans un rôle de leadership

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

La compétition dans laquelle les officielles devaient participer en juillet dernier dans le cadre de leur formation, a été malheureusement annulée.



Solution

La fédération analyse actuellement les prochaines compétitions du calendrier en paranatation auxquelles elles pourront participer sans générer plus de coûts que prévu initialement.

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Penser à mettre sur papier les critères (niveau de formation, compétences, profil, motivation, etc.) qui permettent de sélectionner la ou les personne·s bénéficiaire·s d'une initiative de recrutement.

Formuler des objectifs spécifiques quantifiés peut permettre une meilleure analyse de la performance d'une initiative. 👍

Former plus de leaders, c'est former de futures mentor·es et par le fait même des modèles. Réfléchir aux différents impacts que peut avoir une initiative et permettre d'optimiser son déploiement. 👍

Initier une action pour augmenter le nombre de femmes dans la paranatation participe à la création d'un milieu sportif plus ouvert, diversifié et inclusif! ❤️



PROMOTION DE LA PLANCHE À NEIGE FREESTYLE DANS LE CADRE D'UNE JOURNÉE D'INITIATION AU CENTRE D'ENTRAÎNEMENT MAXIMISE

(2018-2019)

Québec Snowboard a mis sur pied une journée d'initiation à l'entraînement au centre MAXIMISE pour **les filles de niveau débutant et intermédiaire**. Les participantes sont arrivées en matinée et ont été divisées en 2 groupes en fonction de leur niveau. La première partie de la journée était destinée à l'entraînement sur les installations du centre. Les 2 groupes ont eu l'occasion de s'alterner sur les trampolines et sur la pente avec coussin gonflable. Un entraîneur qualifié a supervisé les différents entraînements. Pour le dîner, un BBQ a été organisé. Les filles ont pu échanger entre elles pendant ce moment. Océane Fillion, athlète olympique, a animé la deuxième partie de la journée en partageant son expérience et en offrant des conseils. Une séance d'autographes clôturait la journée d'activité.

Pour recruter les participantes, Québec Snowboard a fait appel à l'équipe de graphistes de Canada Snowboard. La promotion informait les personnes intéressées que la fédération payait les frais d'inscriptions pour la journée d'entraînement. La diffusion de l'événement s'est faite via les réseaux sociaux 3 mois avant l'événement. Québec Snowboard souhaitait aussi que les participantes deviennent membres de la fédération et prévoyait déjà solliciter celles inscrites pour l'année suivante.

OBJECTIFS

Initier, encourager et supporter l'implication des filles et des jeunes femmes dans le sport, spécialement en planche à neige

Promouvoir le volet féminin de la discipline (freestyle)

Augmenter le membership de la fédération

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

15 ♀ de niveau débutant et intermédiaire.

Obtenu

12 ♀ de 7 à 30 ans, de niveau débutant et intermédiaire. Elles sont toutes devenues membres de la fédération pour l'année 2018-2019. 👍

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Difficulté à recruter de « nouveaux visages ». Près du ¾ étaient connus du snowboard.



Solution

Une personne stagiaire sera engagée pour développer le volet communication et identifier les différents réseaux de recrutement. La tente promotionnelle Snowboard Québec présente lors des événements s'est avérée être un aspect positif pour le recrutement.

Le nombre de filles et de femmes dans le sport et l'importance du sentiment d'appartenance.



L'activité proposée par Québec Snowboard a permis de répondre à cet enjeu en créant une communauté, en développant le réseautage et en misant sur le partage.

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Activité élaborée suite à la popularité de la discipline aux Jeux olympiques de Pyeongchang de 2018. Capitaliser lors des moments de visibilité du sport peut être une bonne occasion de promouvoir et recruter. 👍

Les activités sociales peuvent augmenter le sentiment d'appartenance des filles.

L'utilisation des ressources externes (Fédération nationale) peut améliorer la promotion et la diffusion des événements. 👍

La formulation des objectifs réalistes et précis peut aider à mesurer la performance de l'initiative. 👍

Prévoir la suite de la journée d'activités (recrutement et sollicitation l'année suivante) peut augmenter le *membership* et le taux de rétention.

« SUPER CAMP BOCCIA QUÉBEC » - ACTIVITÉ DE PERFECTIONNEMENT (2019-2020)

Le « *super camp boccia* » est un rendez-vous annuel de perfectionnement pour les athlètes pratiquant ce sport. Lors de la dernière édition, un volet « colloque » contenant différentes conférences a eu lieu. Sylvie Béliveau, consultante femmes et sports, a animé une conférence **destinée à tous·tes**, « *Comment gérer et vivre un sport mixte* », qui était destinée à l'ensemble des participant·es du camp.

Cette conférence a permis de répondre aux particularités de l'entraînement et de la compétition en mixte, soit d'adapter les techniques, de répondre aux besoins spécifiques des sexes et ainsi, de développer un véritable esprit d'équipe.

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

Un total de 90 personnes est attendu à la conférence (40 athlètes, 10-15 partenaires, 10-15 entraîneur·es, 8-10 officiel·les, 10 gestionnaires et parents).

Obtenu

À venir

OBJECTIFS

Sensibiliser les participant·es à la question de la mixité dans le sport

Améliorer les compétences des athlètes, leaders et gestionnaires

Favoriser la participation et la rétention des filles et des femmes

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION (Enjeu → Solution)

Information non disponible.

« *Réfléchir aux apprentissages qui ont eu lieu : quels sont les points forts et les points faibles de l'initiative? Si l'expérience était à refaire, qu'est-ce qui a bien été et qu'est-ce qui serait fait autrement? Quelles solutions réalistes pourraient être suggérées pour amener l'initiative plus loin?* » - Égale Action

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Une conférence ou une activité à l'intérieur d'un événement populaire est un bon exemple d'optimisation des ressources.

Faire appel à de l'expertise externe pour aborder des sujets spécifiques améliore la qualité de l'intervention. 👍

Augmenter les occasions de développement chez les personnes ayant un handicap favorise la création d'un milieu sportif plus ouvert, diversifié et inclusif! ❤️



COMITÉ DE JUDO FÉMININ (2019-2020)

Création d'un comité de judo féminin destiné exclusivement au **développement du judo féminin**. Ce dernier sera composé que de femmes : directrice technique ou entraîneure, présidente de club, arbitre et membre de la permanence de judo Québec. Ce comité se concentrera à l'élaboration d'un plan stratégique et d'actions visant le recrutement et la rétention des femmes à tous les niveaux (athlètes, entraîneures, administratrices, etc.).

Une campagne faisant la promotion du judo féminin est envisagée. Projet d'une durée de 3 ans et potentiellement renouvelable.

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

Création du comité formé de femmes impliquées dans le milieu du Judo fédéré pour le 30 septembre 2019 et avoir un plan stratégique issu du comité pour le 30 avril 2020.

Obtenu

À venir

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION (Enjeu → Solution)

Information non disponible.

« Réfléchir aux apprentissages qui ont eu lieu : quels sont les points forts et les points faibles de l'initiative? Si l'expérience était à refaire, qu'est-ce qui a bien été et qu'est-ce qui serait fait autrement? Quelles solutions réalistes pourraient être suggérées pour amener l'initiative plus loin? » - Égale Action

OBJECTIFS

Augmenter de 5% sur 3 ans le nombre de femmes

Augmenter le nombre de femmes occupant un poste à Judo Québec et de se rapprocher du 23% de femmes sur tous les comités et commissions



JUDO QUÉBEC



L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

De par son mandat, un comité dédié au sport féminin facilite la mise en place de stratégies de développement et de recrutement des filles et des femmes dans le sport. 👍

La mobilisation de différents profils de compétences au sein du comité permet une plus grande variété d'opinions et d'expériences, ce qui offre une vision plus globale et riche des enjeux.

Un mandat clair et réaliste dans le temps ainsi que des objectifs précis et chiffrés facilitent l'évaluation des performances et favorisent un réel engagement de la part de la fédération. Cette dernière prend officiellement les moyens pour que les recommandations et les actions du comité aient un potentiel transformatif visible au sein du sport féminin.

« GIRLS WHO RIDE » - JOURNÉE DE DÉVELOPPEMENT (2019-2020)

Le camp « *Girls who ride* » est une activité qui aura lieu 2 fois par année à compter de 2019. Destinées aux **filles et aux femmes de tous âges** pratiquant le slopestyle, toutes les activités du camp sont aussi animées par des femmes (conférencière, professeure, entraîneure, etc.). D'ailleurs, Magalie Dubois, ancienne athlète de snowboard, est de la partie pour discuter de confiance et de dépassement de soi avec le groupe.

Lors de la journée, les participantes ont accès à plusieurs activités et produits : une séance de yoga, un laissez-passer d'une journée dans un centre de ski, des smoothies et des collations santé ainsi que des serviettes et des t-shirts. Aussi, pour celles qui s'inscrivent avant une certaine date, elles obtiennent un entraînement de 2 heures au centre MAXIMISE.

Le coût de la journée est de 60\$ et 5\$ sont remis à une fondation pour la prévention du cancer du sein, *Boarding For Breast Cancer* (B4BC).

OBJECTIFS

Améliorer la visibilité de la discipline

Augmenter le nombre de filles athlètes et entraîneures

Accroître le sentiment d'estime de soi des filles et des femmes dans le sport

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

40 ♀ /année (15 l'été, 25 l'hiver).

Obtenu

15 ♀ à la journée complète et 35 au total pour le volet entraînement de la journée.

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Le petit bassin de filles qui pratiquent le slopestyle peut réduire le dynamisme et l'intérêt des filles envers la discipline.



Solution

Le jumelage slopestyle et snowboard (qui partage le même terrain de pratique) a permis de rassembler une plus grande communauté ce qui a amélioré la visibilité des disciplines sur la montagne.

La faible portion de filles et de femmes au sein des clubs.



L'événement a permis de prendre conscience qu'un nombre plus élevé de filles pratiquent le slopestyle. Toutefois, elles ne sont pas inscrites dans les clubs. À l'avenir, l'événement sera l'occasion de comprendre les raisons qui font qu'elles ne s'inscrivent pas dans les clubs et de les inciter à intégrer graduellement les circuits.



APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

(suite)

Le prix du billet pour l'événement est relativement élevé.



La fédération a investi 2000\$ dans l'événement pour baisser de moitié du prix d'entrée. Les efforts par rapport à cet enjeu seront réitérés pour diminuer davantage le prix.

Stimuler et renouveler l'intérêt des filles à participer.



Inciter d'autres athlètes de haut niveau ou de l'équipe du Québec à participer à l'événement et ainsi mettre de l'avant une diversité de profils d'athlète.

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Pour augmenter le taux de participation aux événements, offrir un incitatif comme une séance d'entraînement gratuite peut s'avérer être une bonne stratégie. 👍

L'association avec une fondation qui rejoint la clientèle visée par l'événement peut encourager les gens à participer. La promotion d'une cause peut aider à la visibilité de l'événement. 👍

Organiser un événement 100% féminin permet à la fois de travailler sur la participation en encourageant les filles à se perfectionner dans leur pratique sportive et de développer en même temps le leadership au féminin en donnant des occasions de coacher pour les entraîneuses.



CAMP D'ENTRAÎNEMENT POUR ENTRAÎNEUR·ES (2019-2020)

Camp d'entraînement destiné aux **entraîneur·es de ski de fond en développement**. Les conférences et ateliers de perfectionnement offerts lors du camp pourraient permettre d'accroître les compétences nécessaires afin que les entraîneur·es postulent pour des postes d'entraîneur-chef.

Ski de fond Québec souhaitait inciter les femmes entraîneures à s'inscrire à ce camp. Comme les coûts qui y sont associés ne sont pas négligeables, la fédération s'est assurée de déboursier les frais de formation (hébergement, accès aux pistes de ski, déplacement) pour **3 femmes entraîneures**. En assistant au camp d'entraînement, Ski de fond Québec espérait que ces femmes désirent aller plus loin dans leur cheminement d'entraîneur.

OBJECTIFS

Augmenter le nombre de femmes entraîneure-chef

Faciliter l'accessibilité au perfectionnement et aux possibilités de progression pour les entraîneur·es

Outils les entraîneur·es dans leur pratique

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

Entre 5 et 12 participant·es, dont
3 ♀ entraîneures en développement.

Obtenu

À venir

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

La première édition n'avait pas atteint les prévisions en termes de participation.



Solution

Le lancement de la promotion s'est fait plus tôt lors de la deuxième édition.

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Souvent, de par le manque de modèles et de valorisation, les femmes ne se sentent pas concernées par des postes demandant un certain leadership. L'identification des femmes qui pourraient bénéficier d'une initiative de développement et la prise en charge des frais rattachés à la formation favorisent leur participation. Aussi, penser à mettre sur papier les critères (niveau de formation, compétences, profil, motivation, etc.) qui permettent de sélectionner ces personnes.

La progression de femmes vers des postes de plus haut niveau est une occasion d'en faire la promotion, de les mettre de l'avant en tant que modèles pour inciter les plus jeunes à suivre leur trace.



L'ÉCHAPPÉE BELLE – ÉVÉNEMENT SPORTIF (Depuis 2010)

Événement cycloportif pour **les filles et les femmes de tout âge** qui a eu lieu chaque année depuis 2009. Se déroulant dans une ambiance festive non compétitive, les participantes ont l'occasion de rouler sur l'un des parcours déterminés par la fédération. Tous les calibres de cyclistes peuvent participer à l'événement. Un volet « relève 13-18 ans » est aussi offert pour que les plus jeunes puissent se familiariser avec les circuits cyclistes. Une sortie préparatoire est aussi prévue pendant l'été pour améliorer les techniques des participantes.

Plusieurs autres services sont offerts sur place: massothérapie, kiosque de produits et divers services, dont des points de ravitaillement durant les trajets. Après la journée de vélo, un repas est généralement offert avec une bière de microbrasserie québécoise ou un autre produit local.

L'événement perdure depuis une dizaine d'années et est devenu un incontournable dans le milieu cycliste féminin. D'ailleurs, depuis les débuts de l'Échappée Belle, des ambassadrices se sont associées à l'événement. Plusieurs anciennes athlètes et personnalités publiques qui pratiquent le vélo (Diane Sauvé, Chantal Petitclerc, Évelyne Gagnon, Marie-Claude Molnar, etc.) sont venues rouler avec les participantes au fil des années.

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

♀ de tout âge.

Obtenu

Plus de 200 ♀ à chaque année.

OBJECTIFS

Encourager la participation des femmes dans des événements de cyclisme pour tous

Favoriser la participation des débutantes

Rendre l'expérience des participantes unique afin de pérenniser leur pratique

Valoriser les femmes dans leur pratique sportive, peu importe le niveau

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Optimiser l'événement afin d'atteindre davantage les objectifs de développement du sport au féminin.



Solution

Durant la journée, tous les encadreurs sont des femmes qui ont été formées par la fédération. Cette décision contribue potentiellement au développement du bassin d'encadreuses en plus de répondre à la mission de l'événement.

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Les événements destinés aux filles et aux femmes peuvent être populaires. Lorsqu'un événement évolue positivement, il serait pertinent de l'optimiser pour développer le sport davantage. Que ce soit pour la participation ou le recrutement d'athlètes, d'entraîneur·es, d'officiel·les ou de gestionnaires, c'est un moment propice aux nouvelles rencontres et à la formation de réseau de femmes sportives. Soyez créatif·ves! ❤️

L'inclusion d'un volet jeunesse permet de susciter l'intérêt des plus jeunes par rapport au sport et de recruter la relève. 👍

La recherche de commanditaire permet d'offrir une variété de produits qui peut rejoindre une clientèle plus vaste! 👍



PROGRAMME FILLES U10 (CAMP D'ENTRAÎNEMENT)

(Depuis 2017)

Camp destiné aux **filles de 7 à 10 ans** désirant s'améliorer au tennis. C'est aussi une occasion pour les **jeunes entraîneures** de développer leurs habiletés en coaching. Le camp a lieu 5 fois pendant l'année depuis 2017 et regroupe environ 25 joueuses par année qui correspondent aux critères de sélection. Comme il n'y a que 16 places disponibles, la fédération assure une rotation pour que chacune puisse participer à au moins 4 séances durant l'année.

Axée sur le plaisir, la journée est généralement constituée de 2 heures d'entraînement de tennis et d'une heure d'un autre type d'activités (Zumba, arts plastiques, coupe Fed, tchoukball, etc.). En plus de participer à un entraînement de tennis de qualité avec des entraîneures certifiées, les jeunes filles socialisent ensemble lors de l'activité sociale.

OBJECTIFS

Stimuler l'intérêt des jeunes joueuses

Donner la possibilité aux jeunes filles de s'entraîner dans un cadre seulement féminin

Assurer la relève du sport au féminin

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu



de 7 à 10 ans (16 joueuses).

Obtenu



de 7 à 10 ans (16 joueuses).

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION (Enjeu → Solution)

Information non disponible.

« Réfléchir aux apprentissages qui ont eu lieu : quels sont les points forts et les points faibles de l'initiative? Si l'expérience était à refaire, qu'est-ce qui a bien été et qu'est-ce qui serait fait autrement? Quelles solutions réalistes pourraient être suggérées pour amener l'initiative plus loin? » – Égale Action

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Profiter d'un événement destiné aux jeunes joueuses pour mettre aussi de l'avant les jeunes entraîneures permet d'optimiser les rendements de l'initiative. Un cours de perfectionnement lors de l'événement serait aussi l'occasion pour les entraîneures de se perfectionner.

La notion de plaisir ressort comme l'un des principaux facteurs de rétention des jeunes filles, il est donc très pertinent de tenir ce type d'événement auprès de cette clientèle!

PRÉSENTATION « CHAQUE SKIEUR MÉRITE UN ENTRAINEUR RÉMUNÉRÉ » (2017)

Formation qui vise la promotion et les avantages de rémunérer les **jeunes entraîneur·es dans les clubs**. Offerte sur demande par la fédération, la présentation promeut les retombées possibles d'une telle initiative. Environ 5 clubs par année demandent à recevoir la présentation. Brièvement, Ski de fond Québec soutient que rémunérer les entraîneur·es favoriserait leur recrutement et leur rétention, en plus d'augmenter leurs compétences. La discipline n'en serait que mieux représentée, car la rémunération des entraîneur·es aiderait à promouvoir le professionnalisme, le respect et l'engagement envers la discipline et permet une meilleure rétention, notamment des femmes entraîneures.

La formation est offerte sur un support visuel (PowerPoint). En plus d'un argumentaire clairement articulé, un exemple des coûts associés à la rémunération est proposé. Cet ajout permet de concrétiser l'initiative et de démontrer sa viabilité.

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

100% des entraîneur·es des clubs soient rémunéré·es.

Obtenu

80% des entraîneur·es des clubs sont rémunéré·es.

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION (Enjeu → Solution)

Information non disponible.

« Réfléchir aux apprentissages qui ont eu lieu : quels sont les points forts et les points faibles de l'initiative? Si l'expérience était à refaire, qu'est-ce qui a bien été et qu'est-ce qui serait fait autrement? Quelles solutions réalistes pourraient être suggérées pour amener l'initiative plus loin? » – Égale Action

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

La rémunération des entraîneur·es favorise le recrutement, la progression et la rétention des entraîneur·es en plus de permettre un meilleur suivi de leurs compétences. Une seule action peut agir à plusieurs niveaux! 👍 👍

Ficeler un argumentaire précis et concis avec des exemples est un gage de réussite pour convaincre les clubs d'embarquer dans les initiatives menées par la fédération. 👍

OBJECTIFS

Faciliter le recrutement des jeunes entraîneur·es

Améliorer le taux de rétention des entraîneur·es

Offrir un développement optimal de l'athlète et de l'entraîneur·e

Assurer la relève et promouvoir la discipline





TROUSSE DANS LE « PROGRAMME JEUNESSE DE DÉVELOPPEMENT » (Depuis 1980)

Matériels offerts **aux jeunes skieur·euses** lors de leur inscription à un club ou à une municipalité membre de Ski de fond Québec. Le club ou la municipalité en question transmet la liste des jeunes inscrit·es et la fédération envoie les différents éléments de la trousse en fonction des inscriptions.

Cette initiative vise à développer le sentiment d'appartenance des jeunes recrue·s. Une tuque avec le logo de Nordiq Canada est offerte à chaque année au renouvellement de l'abonnement à la fédération. Des cahiers de suivi des compétences à acquérir pour les différents niveaux sont aussi offerts. Des autocollants sont fournis pour rendre leur cahier plus coloré et amusant. Se faisant, les jeunes peuvent autoévaluer leurs compétences, leur progrès et ainsi, s'améliorer.

OBJECTIFS

Susciter l'intérêt des jeunes

Développer le sentiment d'appartenance

Fournir du matériel permettant aux jeunes de suivre leur progression

Assurer la relève de la discipline

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

Chaque année, environ 3250 tuques, 1000 cahiers et 2000 autocollants.

Obtenu


Chaque année, environ 3250 tuques, 1000 cahiers et 2000 autocollants.

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION (Enjeu → Solution)

Information non disponible.

« Réfléchir aux apprentissages qui ont eu lieu : quels sont les points forts et les points faibles de l'initiative? Si l'expérience était à refaire, qu'est-ce qui a bien été et qu'est-ce qui serait fait autrement? Quelles solutions réalistes pourraient être suggérées pour amener l'initiative plus loin? » – Égale Action

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Le sentiment d'appartenance envers son sport, son club ou son équipe apparaît être un aspect majeur dans la rétention des athlètes, surtout chez les filles. Ça vaut le coup d'investir un peu! 

Réfléchir et mettre en place des outils et actions qui améliorent l'expérience des plus jeunes semblent développer leur intérêt à poursuivre dans les sports.



RECRUTEMENT DES FEMMES SUR UN CONSEIL D'ADMINISTRATION (2015)

L'initiative de recrutement visait à améliorer la représentation **femme-homme sur le conseil d'administration** de la fondation de l'Alliance Sport-études. Afin d'élargir le bassin de candidatures disponibles, Alliance sport-études a fait appel au Réseau des Femmes d'Affaires du Québec (RFAQ). Cet organisme regroupe plus de 2000 femmes entrepreneures provenant de différents milieux : affaires, social, politique et économique. En étant membre, une personne ou une association peut consulter la banque de candidates aptes à siéger sur des comités ou sur des conseils d'administration.

Ainsi, Alliance sport-études a été en mesure de recruter des femmes compétentes et répondant aux exigences des postes à combler.

OBJECTIFS

Recruter de nouvelles personnes sur le conseil d'administration

Augmenter le nombre de femmes présentes sur le conseil d'administration et se rapprocher de la zone paritaire

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

50% de ♀ et 50% ♂ sur le conseil d'administration.

Obtenu

33% de ♀ et 67% ♂. Le poste de vice-présidence est occupé par une femme.

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION (Enjeu → Solution)

Information non disponible.

« Réfléchir aux apprentissages qui ont eu lieu : quels sont les points forts et les points faibles de l'initiative? Si l'expérience était à refaire, qu'est-ce qui a bien été et qu'est-ce qui serait fait autrement? Quelles solutions réalistes pourraient être suggérées pour amener l'initiative plus loin? » - Égale Action

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

La recherche et la mobilisation de ressources externes disponibles afin de diversifier son réseau de recrutement et diversifier les compétences est une excellente idée. 👍
Trouver des leaders féminines, c'est possible!

Une représentation paritaire dans les comités de gouvernance favorise le développement d'un milieu sportif plus ouvert, diversifié et inclusif! ❤️



PROJET PILOTE - JOURNÉE DÉCOUVERTE (2019-2020)

Journée découverte destinée aux **filles de l'école primaire** (6e année) animée par les filles de l'école secondaire qui ont suivi Fillactive pendant l'année scolaire. Le jumelage des écoles se fait selon leur proximité géographique.

L'activité se déroule à la fin de l'année scolaire et vise le recrutement de jeunes filles pour le programme Fillactive lors de leur entrée au secondaire. Aussi, Sports Laval souhaite que cette activité offre aux jeunes filles une occasion de visiter leur future école secondaire et ainsi, faciliter la transition. Pour les plus vieilles, l'activité est aussi une opportunité de mettre en œuvre leurs compétences de leadership et de se familiariser avec certaines bases du coaching.

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu	Obtenu
À venir	À venir

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

L'implantation de ce projet nécessite que le programme Fillactive soit bien ancré dans l'école et que les filles développent un sentiment d'appartenance au projet, afin de pouvoir passer à l'étape d'inviter des plus jeunes et ainsi d'agir à titre de mentor.



Solution

Il est donc important de s'assurer que les participantes de l'école secondaire qui souhaitent parrainer des filles du primaire comprennent le rôle de mentor qu'elles doivent jouer et l'influence que leurs actions peuvent entraîner.

OBJECTIFS

Augmenter le nombre de filles actives dans l'activité physique et les sports

Valoriser le transfert et le partage de connaissances

Développer les compétences de leadership chez les filles du secondaire

Faciliter la transition entre les étapes de vie (primaire vers le secondaire)

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Les filles sont plus à risque d'adopter un mode de vie sédentaire à l'adolescence et particulièrement au début du secondaire. Un projet qui réunit deux catégories d'âge susceptibles d'abandonner l'activité physique et les sports peut contrer le phénomène; les plus jeunes peuvent être inspirées par des modèles réalistes et qui leur ressemblent, tandis que les plus vieilles peuvent être valorisées en mettant de l'avant leurs habiletés. 👍

La mobilisation d'expertises externes, comme les formations Fillactive, aide à développer le volet féminin des sports et améliore sa crédibilité.

INFOLETTRE « E-GOLF QUÉBEC AU FÉMININ » (2018)

Créée en 2018, cette infolettre destinée aux **femmes golfeuses** permet d'inspirer les lectrices. Elle est diffusée 5 fois au cours de la saison de golf. Golf Québec invite les gens à communiquer avec eux pour partager leurs expériences ou raconter ce qui se passe pour les femmes dans les clubs. Golf Québec s'est associé avec NIVO, une entreprise de vêtements de golf, pour soutenir la réalisation et la diffusion de l'infolettre.

Les infolettres parues à ce jour contiennent les dernières nouvelles concernant le volet féminin du golf. Des événements à venir aux filles et femmes s'étant démarquées sur le circuit, en passant par la promotion de vêtements, l'infolettre tente de transmettre les informations pertinentes au développement du sport féminin. L'abonnement est gratuit pour tous et toutes.

OBJECTIFS

Informé et rejoindre les femmes golfeuses du Québec

Développer un réseau et une plateforme de communication

Favoriser le développement du sport au féminin

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu	Obtenu
Non disponible	Non disponible

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION (Enjeu → Solution)

Information non disponible.

« Réfléchir aux apprentissages qui ont eu lieu : quels sont les points forts et les points faibles de l'initiative? Si l'expérience était à refaire, qu'est-ce qui a bien été et qu'est-ce qui serait fait autrement? Quelles solutions réalistes pourraient être suggérées pour amener l'initiative plus loin? » - Égale Action

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

La rédaction d'une infolettre permet de rejoindre simultanément toutes les personnes membres, contrairement aux réseaux sociaux. Les algorithmes ne cessent de changer.

L'infolettre est une occasion d'offrir de la visibilité au volet féminin du sport et de faire la promotion des activités, formations ou événements à venir, ce qui est d'autant plus important dans le contexte actuel où les femmes en sports sont sous représentées et sous-médiatisées. 👍



GOLF QUÉBEC



CLINIQUE DE DÉVELOPPEMENT D'UN JOUR (2017)

La clinique gratuite d'un jour mise en place par Baseball Québec incite les **joueuses de 14 à 21 ans** de l'équipe du Québec à s'impliquer auprès des plus jeunes joueuses. La fédération souhaite offrir l'occasion aux joueuses de l'équipe du Québec de se familiariser avec les techniques de coaching. L'événement peut leur permettre de mieux comprendre les rôles d'un·e entraîneur·e et de mettre en pratique leur leadership. C'est aussi un moment d'exposer et de valoriser les athlètes et de fournir l'occasion aux jeunes filles de fréquenter des modèles de réussite.

La journée est répartie en deux volets. Le matin les joueuses organisent et dirigent une pratique avec les jeunes filles. Différents ateliers permettent aux filles d'apprendre les techniques pour lancer, pour frapper, etc. L'entraînement est suivi d'une séance de questions et d'autographes. L'après-midi, les plus jeunes ont la chance d'assister à un match des plus vieilles.

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

Non disponible

Obtenu

- 5 ♀ des Équipes sont devenues entraîneuses des équipes du Québec à la fin de leur carrière;
- 1 500 joueuses ont été rencontrées dans toutes les régions du Québec;
- Le baseball féminin connaît une croissance de 21% depuis le début des cliniques.

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION (Enjeu → Solution)

Information non disponible.

« Réfléchir aux apprentissages qui ont eu lieu : quels sont les points forts et les points faibles de l'initiative? Si l'expérience était à refaire, qu'est-ce qui a bien été et qu'est-ce qui serait fait autrement? Quelles solutions réalistes pourraient être suggérées pour amener l'initiative plus loin? » – Égale Action

OBJECTIFS

Susciter l'intérêt pour le baseball des jeunes filles provenant de l'ensemble du Québec

Développer une communauté de joueuses

Augmenter le nombre d'entraîneuses en offrant aux filles l'occasion de mettre en pratiques leur leadership et de perfectionner leurs techniques

Valoriser les modèles de réussite afin d'inspirer les plus jeunes à progresser comme athlète



L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

L'organisation d'un événement qui combine deux catégories de clientèles offre de plus grandes retombées à court, moyen et long terme. 👍

Offrir l'occasion aux joueuses de se développer dans des rôles de leadership peut favoriser leur progression et leur rétention au sein du sport.

Les plus jeunes s'identifient aux modèles de réussite! Pour plus de filles et de femmes dans le sport, il paraît nécessaire de leur présenter des modèles qui peuvent les inspirer. ❤️

Des événements pour et par des filles ou des femmes permettent le réseautage et le partage d'expérience.



JOURNÉE D'INITIATION AU RUGBY (2018-2019)

Initiation au rugby auprès de **jeunes filles de 12 à 17 ans et des enseignant·es d'éducation physique au secondaire**.

L'activité avait lieu à l'intérieur des journées de formation de Fillactive à travers la province (Ottawa-Gatineau, Montréal-Laval, Longueuil, Trois-Rivières, Victoriaville, Rimouski et Québec). Il s'agissait d'un bloc de 1h pour initier les filles au rugby en leur donnant l'occasion d'apprivoiser le ballon et quelques techniques, d'apprendre les règles de base de la discipline et de s'amuser dans de courtes simulations de jeu.

Rugby Québec offrait également un bloc similaire de 1h d'initiation aux enseignant·es pour les familiariser avec le sport et leur montrer comment présenter de nouvelles activités dans leurs cours.

OBJECTIFS

Promouvoir la discipline dans le milieu scolaire et dans les régions

Initier et familiariser les filles et les enseignant·es avec les techniques de base du sport

Augmenter la participation féminine de la discipline

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

Non disponible

Obtenu

170 enseignant·es ou responsables d'école et 145 étudiantes.

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION (Enjeu → Solution)

Information non disponible.

« Réfléchir aux apprentissages qui ont eu lieu : quels sont les points forts et les points faibles de l'initiative? Si l'expérience était à refaire, qu'est-ce qui a bien été et qu'est-ce qui serait fait autrement? Quelles solutions réalistes pourraient être suggérées pour amener l'initiative plus loin? » - Égale Action

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

La promotion de différents sports auprès des filles permet de leur offrir une plus grande variété de possibilités et d'en rejoindre davantage. 👍

La mobilisation d'expertises externes, comme les formations de Fillactive, aide à développer le volet féminin des sports et améliore sa crédibilité.

Il est important de réfléchir à la manière de recruter les participantes en se demandant, par exemple, qu'est-ce qui les inciteraient à participer? Aussi, adapter le message en fonction de la clientèle visée peut aider à recruter et retenir les participantes.

TABLE PROVINCIALE DU BASEBALL FÉMININ (2017)

La table provinciale du baseball féminin vise à la fois le recrutement de filles et de femmes et leur progression au sein de l'organisation. Les actions du comité touchent autant **les athlètes, les entraîneur·es, les officiel·les, les mentor·es que les gestionnaires et les administrateur·trices** et visent l'intégration complète du baseball féminin à l'ensemble de la structure de la fédération. En plus d'une rencontre annuelle aux assises de Baseball Québec, la Table prévoit des rencontres téléphoniques en moyenne aux 2 mois tout en assurant une communication quotidienne à travers les différentes régions. De plus, l'ajout d'un coordonnateur du baseball féminin à temps partiel au bureau de la fédération permet de mieux assurer les suivis.

C'est à travers un vaste plan de communication élaboré par Baseball Québec, une page Facebook dédiée au baseball féminin ainsi qu'une page par région que se fait la promotion. La Table provinciale du baseball féminin touche l'ensemble du Québec, ce qui permet la décentralisation des actions et l'autonomisation des régions en ayant chacune un·e coordonnateur·trice ou un comité dédié au déploiement du baseball féminin.

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

- Augmenter le membership féminin, le nombre d'équipes féminines, d'entraîneuses, d'arbitres, d'administratrices et de gestionnaires;
- Augmenter la présence féminine autour des équipes amateurs, développer et présenter le continuum de l'athlète;
- Assurer le rayonnement régional et sa visibilité.

Obtenu

- Augmentation d'environ 26% du nombre d'inscriptions;
- Le nombre d'équipes féminines a doublé;
- Augmentation du nombre d'entraîneuses et d'arbitres (toutes les équipes féminines doivent avoir au moins une entraîneuse, presque tous les arbitres du championnat provincial étaient des femmes);
- Records : 4 joueuses sur l'équipe nationale; nombre record d'équipes aux championnats provinciaux; nombre record de tournois féminins.

OBJECTIFS

Clarifier les **responsabilités et les attentes de chaque acteur·trice** quant au développement du volet féminin du sport

Favoriser **l'imputabilité et la collaboration de l'ensemble des acteur·trices**

Créer un **continuum de l'athlète féminine et un plan de développement clair sur 3 ans**

Augmenter la **présence, la participation et le réseau de compétitions** (renouveler l'offre du baseball d'excellence) **des filles.**

Augmenter les **commandites pour le volet féminin**



BASEBALL QUÉBEC



APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Tout le monde est bénévole et très sollicité, priorisation différente à chaque année, changement de leader fréquent, besoin de suivis constants. Certains bénévoles sont aussi parents et coachs, ce qui peut amener certains autres problèmes.



Solution

Ajout de ressources à temps partiel pour la promotion aux nouvelles joueuses. Formation de nouveaux comités sur des enjeux prioritaires. Travailler plus hors saison. Le travail d'équipe est la clé. Les meilleures régions ont un comité de plusieurs bénévoles et l'appui de leurs organisations.

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Les résultats démontrent l'effet que peut avoir une prise en charge soutenue du volet féminin du sport. L'intégration du baseball féminin à tous les niveaux et au sein de la structure organisationnelle a fait en sorte que ce volet du sport devienne l'affaire de toutes et tous. ❤️

La reconnaissance des besoins des régions et participer à leur visibilité favorise le développement du sport. 👍

Un plan de communication permet d'avoir une stratégie claire et commune afin de promouvoir les activités de l'organisation, entre autres, en ce qui concerne le volet féminin. 👍



SOUTIEN À LA FORMATION D'UNE ENTRAINEURE (2019)

L'initiative visait le soutien financier nécessaire à la formation de **deux femmes entraîneures** de ballon sur glace d'excellence (PNCE – niveau *Compétition Développement*). L'une d'entre elles est **mère d'un jeune enfant** et la fédération souhaitait déboursier les frais de gardiennage lors des 5 jours de formation organisée par l'Association canadienne des entraîneurs pour lui permettre d'y assister. La gardienne choisie était sur place lors de la formation.

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

2 ♀ entraîneures de niveau 2.

Obtenu

2 ♀ entraîneures de niveau 3 (Québec).

OBJECTIFS

Soutenir une entraîneure dans le développement de ses compétences

Augmenter la participation des filles et des femmes dans la discipline

Promouvoir le sport et inciter d'autres femmes à progresser

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Avoir le minimum de participant·es requis·es pour que la formation ait lieu.



Solution

Assurer une bonne promotion de la formation auprès des entraîneur·es potentiellement intéressé·es.

Trouver le financement nécessaire pour offrir la possibilité à la femme entraîneure d'être accompagnée de sa gardienne.



Trouver des sources de financement externes et prévoir les coûts autant que possible.

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

La conciliation travail-famille peut aussi se traduire par des initiatives qui visent l'accompagnement et le soutien d'un parent dans la progression de sa carrière. Bravo! ❤️

L'utilisation des ressources externes (Fédération nationale) peut améliorer la promotion des événements, augmenter la qualité de l'activité et réduire les coûts. 👍

CIRCUIT BASKETBALL QUÉBEC (Depuis 2017)

Le circuit Basketball Québec est un rendez-vous pour toutes les organisations, scolaires et associatives qui cherchent à disputer des matchs de haut niveau. Afin de se mesurer à des équipes venant de tout le Québec en offrant aux **athlètes de 8 à 18 ans, aux entraîneures et arbitres féminins**, des occasions supplémentaires de se développer et de perfectionner leurs compétences ont été créées. Les matchs ont lieu de la mi-octobre à la fin février à travers la province et les finales se déroulent avant la relâche scolaire.

La promotion du circuit pour recruter les équipes se fait à travers les réseaux de Basketball Québec, auprès des programmes sports-études et des écoles offrant une concentration scolaire en basketball. Bien que le circuit soit désormais mixte (équipes masculines et féminines), une priorité a été accordée au départ au succès du volet féminin.

OBJECTIFS

Développer le volet féminin de la discipline

Augmenter le nombre de joueuses

Encourager les entraîneures et les arbitres féminins



PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

2017/2018 (12+ équipes);
2018/2019 (80+ équipes);
2019-2020 (120+ équipes).

Obtenu

2017/2018 (15 équipes);
2018/2019 (135 équipes);
2019-2020 (projections +175 équipes).

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Difficulté à avoir des entraîneurs féminins et plus d'arbitres féminins.



Solution

Obligation dans la réglementation d'avoir une femme minimum sur le banc d'équipe. Pression sur les associations d'arbitres pour avoir plus d'arbitres féminins. Mise en place d'un nouveau projet depuis le printemps 2019 : « *Jeunes arbitres du QC* » qui concerne le recrutement de jeunes de 16-24 ans, nous visons 50/50 filles et garçons.

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Il est pertinent d'identifier des indicateurs de résultat pour une initiative, particulièrement pour les initiatives à long terme. Se faisant, les effets associés à celles-ci peuvent être mis de l'avant. 👍

La création d'une ligue peut améliorer l'offre disponible pour les filles et les femmes. En plus de développer le volet participatif, l'initiative vise aussi le volet entraîneur et arbitral. Optimisation de l'événement en cours! 👍

Le développement du sport féminin contribue à l'augmentation des modèles de réussite disponibles. Les plus jeunes pourraient ainsi avoir plus de modèles auxquels s'identifier. ❤️



MATCH D'EXHIBITION DE L'ÉQUIPE FÉMININE IRIS

(Depuis 2019)

En partenariat avec l'équipe professionnelle masculine le Royal de Montréal et l'association régionale d'Ultimate de Montréal, la fédération québécoise d'ultimate a organisé un match d'exhibition devant public de leur équipe féminine Iris regroupant les **athlètes élités du Québec**. Il s'agit d'une occasion de développement du sport au féminin et de sensibilisation auprès du grand public. La vente des billets a servi de financement à l'événement, en plus des commandites obtenues.

L'événement a permis à l'équipe de rejoindre un vaste public notamment grâce à sa diffusion sur les réseaux de la *American Ultimate Disc League*, mais également par une couverture médiatique intéressante. L'organisation espère pouvoir faire de cette expérience un événement annuel.

OBJECTIFS

Promouvoir le sport féminin

Valoriser les athlètes féminines et leur niveau de compétition

Attirer de nouvelles joueuses

PRÉVISION ET RÉSULTAT

Prévu

50 athlètes ♀ et 500 spectateur-trices.

Obtenu

50 athlètes ♀ et 500 spectateur-trices.

APPRENTISSAGE DE L'ORGANISATION

Enjeu

Évaluer les coûts vs les retombées financières.



Solution

Préparer l'organisation plus tôt pour mieux en faire l'organisation et ainsi aller chercher un plus grand nombre de personnes pour y assister.

L'ÉVALUATION D'ÉGALE ACTION

Un objectif précis et quantifié peut permettre une meilleure évaluation de la performance de l'initiative. Penser à se faire plan de progression des objectifs peut être une bonne manière d'augmenter le rendement potentiel de l'événement année après année.

Les filles et les femmes ont besoin de modèles en sport, autant que les athlètes d'élite ont besoin de valorisation dans leur accomplissement. Organiser un événement qui les met de l'avant peut aider au recrutement de nouvelles joueuses, autant qu'à la rétention de celles qui sont déjà dans l'équipe! 👍

L'utilisation des ressources externes disponibles et la recherche de partenariats (équipe professionnelle) peuvent augmenter la qualité de l'événement et réduire les coûts, notamment en permettant une meilleure visibilité, ce qui est un enjeu important dans le développement du sport féminin. 👍

REMERCIEMENTS

Égale Action tenait à remercier les membres des fédérations et organisations du milieu sportif qui ont collaboré à la réalisation de ces fiches.



ALLIANCE
SPORT-ÉTUDES
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR





4545, Avenue Pierre-de Coubertin, Montréal (Québec) H1V 0B2
www.egaleaction.com | info@egaleaction.com

Automne 2019