

Édition 2026-2027

Grille autoévaluation

Diagnostic équité des genres



MISSION

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.

Le présent outil a été élaboré par:

Recherche et rédaction
Ève Ménard et Guylaine Demers - Université Laval

PROFEMS

Révision
Équipe Égale Action

égale action

Conception 2019 – Révision 2026

égale action



Table des matières

Introduction 5

Autoévaluation 6

- Leadership et gouvernance 8
- Composition de l'équipe 11
- Équilibre de vie 13
- Équité salariale 15
- Communication et visibilité 17
- Formation, développement professionnel, réseautage, mentorat et parrainage 19
- Recrutement, sélection et planification de la relève 22
- Services et programmes 24
- Prévention du harcèlement, de la discrimination et de l'intimidation 27

Conclusion 30

Bibliographie 31

Introduction

Égale Action en collaboration avec le Lab PROFEMS souhaite soutenir les gestionnaires des organisations sportives dans la création d'environnements plus inclusifs. L'équité des genres sur le terrain est atteinte lorsque les personnes peuvent accéder et profiter des mêmes ressources et opportunités, et ce, indépendamment de leur genre. Le monde du sport a fait du progrès en ce sens cours des dernières décennies, en particulier pour la participation des filles. Cependant, l'écart entre les genres dans les postes de leadership (cadres, gouvernance, coaching) demeure.

Pour créer des environnements de travail équitables et égalitaires, chaque gestionnaire doit avoir une image claire de l'état actuel de l'équité des genres dans son propre environnement. Cet outil diagnostic vise donc à aider les gestionnaires des organisations sportives québécoises à réaliser un portrait, le plus objectif possible, de leur situation à l'égard de l'équité des genres tant dans leurs lieux de travail que dans ceux de la pratique de leur sport.

Cette grille d'autoévaluation permet d'amorcer ou de continuer le processus de changement qui amène à bien identifier, planifier et mettre en place les actions nécessaires visant l'équité pour tous et toutes.

Les gestionnaires pourront adapter certains des éléments de cet outil en fonction de leurs spécificités. Ainsi, peut-être que certain.es commenceront par quelques éléments prioritaires et en ajouteront d'autres au fil du temps. Si une approche globale de l'équité des genres est recommandée, il peut parfois être plus raisonnable ou pratique de segmenter la mise en œuvre de votre stratégie. Ce qu'il faut garder en tête, c'est que toute action entreprise par une organisation doit être significative et réalisable.



Objectifs

Cette grille d'autoévaluation vise à vous permettre :

- **D'établir une base de référence** des pratiques et performances actuelles en matière d'intégration de la dimension de genre ;
- **D'identifier :**
  - les meilleures pratiques, forces, lacunes et leçons apprises ;
  - des repères pour les progrès futurs ;
  - des recommandations pratiques et spécifiques pour avancer ;
- **De créer une compréhension commune** pour tout le personnel et les parties prenantes en ce qui concerne le positionnement organisationnel en ce qui a trait à l'égalité femmes-hommes ;
- **Définir jusqu'où l'organisation souhaite aller** en matière d'équité des genres et comment elle compte s'y rendre.

Personnes à impliquer

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

Temps à investir

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

Catégories

01 **Leadership et gouvernance**
02 **Composition de l'équipe**
03 **Équilibre de vie**
04 **Équité salariale**
05 **Communication et visibilité**
06 **Formation, développement professionnel, réseautage, mentorat et parrainage**
07 **Recrutement, sélection et planification de la relève**
08 **Services et programmes**
09 **Prévention du harcèlement, de la discrimination et de l'intimidation**

Marche à suivre

ÉTAPE 1
Comprendre la structure de la grille

- La grille comporte **9 catégories**, chacune avec **5 à 15 questions**.
- Ce sont toutes des questions de type « Oui » / « Non ».
- Chaque question est associée à une lettre (A, B, C, D) qui symbolise une gradation :
  - **A** : pratiques simples et courantes
  - **D** : pratiques plus avancées et complexes

ÉTAPE 2
Collecte des données (75 % du temps associé à la démarche)

- Avant de vous lancer, appuyez vos réponses sur des **sources fiables**, par exemple
  - Documents officiels (politiques, règlements, rapports annuels)
  - Sondages ou entrevues auprès des parties prenantes
- **Vous devrez indiquer vos sources** dans la colonne prévue à cet effet.

ÉTAPE 3
Évaluer vos pratiques

- Répondez à toutes les questions en intégrant vos sources.
- Cela vous permettra de visualiser **les pratiques déjà implantées** et de compléter votre portrait organisationnel.

ÉTAPE 4
Identifier des actions potentielles

- Dans la colonne avec le **cœur** ❤️, mettez un **X** pour chaque question qui vous inspire une **action à mettre en place** (non réalisée actuellement).

ÉTAPE 5
Prioriser vos actions

- Parmi les questions marquées d'un cœur, choisissez celles qui sont **réalisables et applicables** selon vos ressources. – discussion à avoir avec la direction et le CA.
- Ces actions serviront de base pour votre **plan d'action**.

ÉTAPE 6
Rédiger le plan d'action (avec Égale Action)

- À partir de vos constats, Égale Action peut vous aider à :
  - Formuler des actions concrètes
  - Fournir les outils nécessaires pour la mise en œuvre

Ce service d'accompagnement est offert à un tarif avantageux pour nos membres. Informez-vous sur les options possibles pour votre organisation.

Autoévaluation

Leadership et gouvernance

DONNÉES SUGGÉRÉES

- Questionnaire ou groupe de discussion avec le personnel ;
- Liste des réalisations concrètes des dirigeant·es par rapport aux objectifs liés à la place des femmes dans l'organisation ;
- Preuves de la visibilité que la direction générale accorde à l'équité des genres des documents, messages, adressés soit à l'interne et à l'externe.
- Plan stratégique, missions, vision et valeurs



Leadership		O|N	Source	❤️	Ciblée
A	Est-ce que l'organisation s'implique dans des campagnes sociales ou dans des initiatives communautaires favorisant l'équité des genres (ex : Journée internationale du droit des femmes) ?				
A	Nos leaders sont-ils.elles de bon·nes modèles et communiquent régulièrement la position de l'organisation en matière d'équité ?				
B	Est-ce que l'organisation possède un plan d'action en matière d'équité de genres qui définit clairement les objectifs, inclut un calendrier précis, des ressources dédiées à la mise en œuvre ainsi qu'un cadre de suivi et d'évaluation solide, assorti à des indicateurs précis ?				
C	Les leaders de l'organisation sont-ils.elles capables de réagir avec assurance et de manière appropriée aux comportements sexistes (ex : propos sexistes, commentaires désobligeants, traitements injustes) ?				
C	Y a-t-il des conséquences importantes pour les leaders ou les gestionnaires qui violent les politiques existantes en matière d'équité des genres ou qui présentent des comportements inacceptables, y compris lorsque leur personnel ne respecte pas ces normes ?				

	Gouvernance et positionnement stratégique	O|N	Source	❤️	Ciblée
A	Votre organisation a-t-elle une politique ou une stratégie/plan d'action clair, avec des objectifs, un échéancier, des mesures de performance en matière d'équité des genres ?				
B	Votre organisation a-t-elle des objectifs d'équité de genres pour les participant·es, les employé·es, les entraineur·es et les officielles avec un horizon d'atteinte réaliste ?				
C	Votre organisation collabore-t-elle régulièrement avec ses pairs pour déterminer les meilleures pratiques des fédérations en matière d'intégration d'équité des genres dans l'élaboration des politiques et procédures ?				
D	Votre organisation prend-elle en compte l'équité des genres lors de l'évaluation ou de la modification des politiques et des façons de faire ? Par exemple : penser aux impacts pour les femmes des modifications qu'on souhaite apporter aux politiques)				
D	Votre organisation prend-elle en compte l'équité des genres lors de la planification, de la conception et de la budgétisation des projets ou programmes mis en œuvre à tous les niveaux de l'organisation ?				

Autoévaluation
Composition de l'équipe

DONNÉES SUGGÉRÉES

- Organigramme et rapports en ressources humaines :
  - Composition, par genre, du conseil d'administration, de la direction, des cadres supérieurs, des gestionnaires, de l'effectif total, etc.
  - Composition, par genre, des employé·es quittant l'organisation et les motifs de leurs départs ;
  - Composition par genre des employé·es se joignant à l'organisation et par types de postes occupés.



	Composition de l'équipe	O|N	Source	❤️	Ciblée
A	Votre organisation collecte-t-elle et analyse-t-elle les données sur la composition des membres de la permanence, du conseil d'administration, des entraineur·es, des officiel·les et des participant·es ?				
A	Votre organisation porte-t-elle une attention particulière aux types d'emplois occupés par les femmes et par les hommes ?				
B	Votre organisation analyse-t-elle les raisons de départ ainsi que les mouvements de personnel (promotions et affectations) par genre, et ce, pour des membres de la permanence, du conseil d'administration, des entraineur·es, des officiel·les ?				
B	Votre organisation a-t-elle un ou plusieurs programmes traitant du déséquilibre femmes-hommes ? Ex : programme de promotion des femmes à des postes de leadership ou sensibilisation à l'équilibre entre les genres dans les possibilités d'avancement professionnel.				
C	Les objectifs d'égalité des genres pour la composition et le maintien en poste des membres du personnel font-ils partie des objectifs de performance des gestionnaires ?				
D	Votre organisation a-t-elle adopté une approche intersectionnelle notamment en ce qui a trait aux données récoltées pour vos équipes ? Inclure d'autres caractéristiques comme l'origine ethnique, les limitations physiques, l'âge, etc.				

Autoévaluation
Équilibre de vie

DONNÉES SUGGÉRÉES

- Des données sur les employé·es, entraineur.es et officiel.les par genre :
  - Nombre de congé parental par les femmes et les hommes employé·es, entraineur.es et officiel.les revenant d'un congé parental et d'autres formes de congé de longue durée.
  - Registre des absences ou des congés imprévus pour les employé·es, entraineur.es et officiel.les avec un horaire flexible ;
  - Évaluation de rendement et taux de promotion pour les employé·es, entraineur·es et officiel·les avec un horaire flexible ;



	Équilibre de vie	O|N	Source	❤️	Ciblée
A	Votre organisation remplit-elle les exigences légales relatives à la famille (congé parental, aidant naturel) ?				
A	Votre organisation a-t-elle une politique ou une stratégie favorisant le travail flexible ?				
B	Votre organisation a-t-elle des dispositions pour soutenir le personnel ayant des responsabilités familiales, par exemple, des installations d'allaitement maternel, des conseils sur les services de soutien aux aidants naturels ou des espaces pour les enfants ?				
B	Votre organisation propose-t-elle une formation aux personnes ayant un rôle de leadership pour mettre en place des horaires de travail flexibles				
B	La technologie ou un système de fichiers centralisés (comme Google drive) sont-ils disponibles pour permettre un travail flexible ? (par exemple : travail à domicile, heures flexibles, etc.)				
C	Votre organisation offre-t-elle un congé parental payé financé par l'employeur ou autre mesures pour soutenir les parents dans les rôles entourant la pratique sportive (entraineur·es, officiel·les) ?				
D	Est-ce que l'organisation propose un programme de retour au travail ou une forme de support pour la réintégration, après une longue absence pour les employé·es, les entraineur.es et les officiel.les ?				
D	Votre organisation sonde-t-elle les employé·es, les entraineur.es et les officiel.les pour connaître leur point de vue sur l'accès à la flexibilité dont ils ont besoin ?				

Autoévaluation
Équité salariale

DONNÉES SUGGÉRÉES

- Guide de l'employé.e ;
- Politique organisationnelles publiques (devraient être sur votre site Web) ;
- Tableau de la rémunération par genre et par emploi.



Équité salariale		O|N	Source	❤️	Ciblée
A	Votre organisation a-t-elle une politique de rémunération formelle, avec des objectifs spécifiques d'équité salariale ?				
B	Votre organisation a-t-elle déjà effectué une analyse de l'écart de rémunération entre les genres à l'échelle de l'organisation ?				
B	Votre organisation a-t-elle corrigé tous les cas d'inégalité de rémunération entre les genres ?				
C	Votre organisation effectue-t-elle au moins une fois tous les trois ou quatre ans (fréquence liée à votre cycle de planification stratégique) une analyse de l'écart salarial entre hommes et femmes ?				
C	Votre organisation a-t-elle pris des mesures pour minimiser les effets de la négociation sur la fixation des salaires ? Par exemple : Fixer des salaires d'entrée basés sur des grilles et non sur la capacité de négociation de le personne embauchée ou autoriser une marge fixe (ex. +5 %) plutôt qu'une négociation libre.				
D	Votre organisation communique-t-elle ses mesures d'équité salariale à tous les employé·es ?				

Autoévaluation
Communication et visibilité

DONNÉES SUGGÉRÉES

- Consultation du site Web de l'organisation, des réseaux sociaux, des infolettres, du rapport annuel, de la planification stratégique, du matériel de représentation et autres moyens de communication utilisés par l'organisation.



	Communications et visibilité	O|N	Source	❤️	Ciblée
A	Est-ce que votre organisation s'assure que les athlètes, les événements ou les sports féminins et masculins sont représentés et promus de manière équitable dans l'ensemble des communications et sur son site web ?				
B	Est-ce votre organisation utilise un langage sensible au genre et inclusif dans toutes les **communications externes** qu'elle produit (ex. : sur les réseaux sociaux, sur son site web, etc.) ?				
B	Est-ce que l'organisation examine et révise le langage qu'elle utilise dans ses **communications internes** et dans sa documentation (politiques, livre de règlements, rapports, etc.), afin qu'il soit inclusif et sensible au genre ?				
C	Est-ce que votre organisation dispose d'une approche de marketing formalisée dans une **politique** pour favoriser des pratiques responsables, équitables et qui évitent les stéréotypes de genre ?				
C	Est-ce que votre organisation fournit d**es exemples et des images** inclusifs sur le plan du genre, et représentent des femmes et des hommes de divers horizons et dans diverses activités qui ne renforcent pas les stéréotypes de genre ?				
D	Est-ce que lorsque l'organisation est sollicitée dans l'espace public (ex. : dans les médias, dans des événements, etc.), il y a une représentation égale au niveau des porte-paroles ou des représentant.es ?				

Autoévaluation

Formation, développement professionnel, réseautage, mentorat et parrainage

DONNÉES SUGGÉRÉES

- Nombre de femmes et d'hommes participant à des programmes de mentorat ou de parrainage ;
- Résultats des activités de développement, de réseautage, de mentorat et de parrainage (par exemple : les taux de promotion, de rétention et de rotation du personnel).
- Offres de formation sur l'équité des genres accessibles à tous les employé·es ;
- Nombre d'employé·es qui ont participé à une formation sur l'équité des genres ;
- Allocation de ressources financières et humaines pour la formation à l'équité des genres ;
- Résultats mesurables de la formation sur l'équité des genres.



Formation, développement professionnel, réseautage, mentorat et parrainage		O|N	Source	❤️	Ciblée
A	Votre organisation a-t-elle mis en place une stratégie formelle d'apprentissage et de développement professionnel tant pour le personnel permanent que pour les entraineur·es et officiel·les ?				
A	Est-ce qu'une formation qui promeut-l'équité et l'inclusion soulignant des avantages au-delà de la conformité ets présentée à vos employé.es, entraineur.es et officiel.les ?				
B	Votre organisation a-t-elle des programmes de mentorat et/ou de parrainage ?				
C	Votre organisation connaît-elle la proportion de femmes qui ont reçu du mentorat, des opportunités de développement professionnel, etc., ou le nombre d'heures de formation reçues par genre ?				
C	L'équité des genres est-elle intégrée dans tous les programmes de développement personnel, de formation et de leadership pour tous les employé.e.s à tous les niveaux ?				
C	Votre organisation a-t-elle une planification formelle de la relève et offre-t-elle des opportunités significatives aux femmes de progresser, telles que des postes à responsabilités plus élevées et des programmes de leadership tant pour le personnel permanent que pour les entraineur·es et officiel·les ?				

Formation, développement professionnel, réseautage, mentorat et parrainage		O|N	Source	❤️	Ciblée
D	Votre organisation identifie-t-elle et cible-t-elle des groupes spécifiques, y compris les femmes et les travailleur·euses à temps partiel pour le développement, le réseautage, le mentorat et le parrainage ?				
D	Les pratiques de mentorat et de parrainage sont-elles incluses comme principales attentes de performance pour vos cadres supérieurs ?				
D	Consultez-vous les femmes les personnes transgenres et de genre divers pour connaître leurs besoins et être en mesure de mieux les supporter et de développer des programmes de mentorat ou de parrainage qui fonctionnent pour ils·elles ? Par exemple : obtenir leur avis et leurs commentaires sincères sur le meilleur moment et le meilleur lieu pour des réunions de comité, les parcours de leadership, le soutien par le mentorat, etc.				

Autoévaluation

Recrutement, sélection et planification de la relève

DONNÉES SUGGÉRÉES

- Candidatures reçues, listes des personnes convoquées en entrevue, offres d'emploi par genre ;
- Employé·es ayant des opportunités de travail à l'extérieur (de la province ou du pays) ou pour de grands projets.



	Recrutement, sélection et planification de la relève	O|N	Source	❤️	Ciblée
A	Votre organisation fait-elle le suivi du recrutement, des promotions et des démissions par genre ?				
B	Votre organisation analyse-t-elle les biais potentiels de genre dans les offres d'emploi, les critères de sélection et le processus de nomination ?				
C	Votre organisation a-t-elle une exigence de représentation équilibrée des genres sur les listes restreintes (shortlist) et les personnes convoquées en entrevue pour des postes à la permanence, pour les entraineur·es ou les officiel·les ?				
D	Les dirigeant·es de votre organisation encouragent-elles·ils activement et ouvertement le recrutement et la promotion dans des bassins de talents diversifiés ?				
D	Votre organisation utilise-t-elle des exemples de femmes et d'hommes comme modèles de réussite professionnelle auprès de l'ensemble des équipes ?				

Autoévaluation

Services et programmes

DONNÉES SUGGÉRÉES

- Programmation, calendrier des activités, horaires, achats d'uniformes
- Registre des prix attribués, profils entraineur.es
- Processus de consultation des membres (sondages ou entrevues)
- Visite des infrastructures
- Planification stratégique



Services et programmes		O|N	Source	❤️	Ciblée
A	Est-ce que votre organisation veille à ce que toutes les installations soient bien entretenues, sûres, accessibles et adaptées à tous les genres ?				
A	Est-ce que l'organisation propose des programmes uniquement pour les femmes et les filles, dans le cas où elles préfèrent des activités exclusivement féminines ?				
A	Est-ce que l'organisation évalue ses programmes et ses services, afin d'identifié des facteurs de succès, ou des barrières possibles à la participation ?				
A	Est-ce qu'il y a un nombre égal d'événements et de compétitions entre les hommes et les femmes ?				
A	Est-ce que l'organisation offre des mécanismes de récompense (prix, trophées, reconnaissance, etc.) équivalents entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles ?				
B	Est-ce que l'éclairage des installations intérieures et extérieures est fonctionnel et assure des espaces sûrs et bien éclairés jusqu'à la fin de toutes les parties, entraînements et réunions, et jusqu'à ce que les participant·e·s aient quitté les lieux ?				
B	Est-ce que l'organisation investit à long terme dans la planification et la mise en œuvre de programmes qui encouragent la participation des femmes, des filles, des personnes transgenres, etc. ?				
B	Est-ce que l'organisation consulte les femmes et les filles de sa communauté pour développer des programmes qui répondent à leurs besoins ?				

	Services et programmes	O|N	Source	❤️	Ciblée
C	Est-ce que, autant dans le sport féminin que masculin, les entraineur·es ont une expérience et des qualifications similaires ?				
C	Est-ce que les installations disposent de vestiaires séparés clairement et adéquatement identifiés pour les joueuses, les personnes de genre divers, les arbitres et les entraîneur.e.s ?				
C	Est-ce que les vestiaires offrent des options permettant de se doucher, de se changer et d'utiliser les toilettes en toute intimité ?				
C	Est-ce que l'organisation alloue un budget spécifique pour la division féminine, par exemple pour des cliniques, des workshops, des formations d'entraîneure ou de leadership ?				
D	Est-ce que les sportives et les sportifs ont un accès équitable aux ressources ? (ex. : temps d'entraînement, uniformes, installations, physiothérapeutes, équipement, etc.)				
D	Est-ce que les installations disposent de vestiaires et de toilettes non genrés ?				
D	Est-ce qu'il y a des offres de transport sécuritaire à proximité du lieu de l'organisation, de l'événement, du lieu d'entraînement, etc. ? Et y'a-t-il un stationnement tout près, accessible à tous ?				
D	Est-ce que votre organisation offre une grande variété d'options sportives qui répondent aux besoins divers des femmes et des filles, incluant celles avec handicap, les nouvelles participantes, les femmes plus vieilles, celles d'origines culturelles diverses et les membres de la communauté LGBTQ+				

Autoévaluation

Prévention du harcèlement, de la discrimination et de l'intimidation

DONNÉES SUGGÉRÉES

- Recours aux services de soutien pour les plaignant·es ;
- Plaintes signalées de harcèlement qui ont été traitées ;
- Enquêtes et groupes de discussion sur la tolérance perçue face au harcèlement sexuel



	Prévention harcèlement, discrimination et intimidation	O|N	Source	❤️	Ciblée
A	Votre organisation a-t-elle une politique sur le harcèlement et la discrimination sexistes, le harcèlement sexuel et l'intimidation, avec un processus formel pour déposer des plaintes ?				
A	Est-ce que l'organisation fait régulièrement la promotion du mécanisme de plainte; est-il bien visible sur ses plateformes; les employés sont-ils au courant du mécanisme, se sentent-ils libre de l'utiliser ?				
B	Votre organisation offre-t-elle une formation en milieu de travail à tous les employé·es (y compris occasionnels, contractuels, à court terme) sur le harcèlement et la discrimination sexistes, la prévention du harcèlement sexuel et de l'intimidation ?				
B	Votre organisation tient-elle des registres des incidents de harcèlement et de discrimination sexistes, de harcèlement sexuel et d'intimidation ?				
B	Votre organisation fait-elle rapport aux cadres supérieur·es ou au conseil d'administration sur les cas justifiés de harcèlement et de discrimination sexistes, de harcèlement sexuel/ d'intimidation ?				
C	Avez-vous évalué vos stratégies de prévention du harcèlement et de la discrimination sexistes, du harcèlement sexuel et de l'intimidation pour vous assurer qu'elles fonctionnent efficacement ?				

	Prévention harcèlement, discrimination et intimidation	O|N	Source	❤️	Ciblée
D	Votre organisation a-t-elle consulté les employé·es pour déterminer si elles·ils ont des inquiétudes concernant le harcèlement et la discrimination sexistes, le harcèlement sexuel et l'intimidation sur le lieu de travail ?				
D	Est-ce que l'organisation possède un mécanisme de support ou des mesures de soutien pour les victimes et survivantes de violence basée sur le genre ?				
D	Est-ce que l'organisation mène des projets, activités, campagnes, etc. pour combattre la violence contre les femmes et les filles ?				

Conclusion

Cet outil d'autodiagnostique situe votre organisation par rapport aux bonnes pratiques en matière d'équité des genres. En ayant complété cet exercice, vous avez déjà fait un grand pas dans la bonne direction. Chacune des catégories de l'autoévaluation peut vous servir de guide pour identifier les zones dans lesquelles vous pouvez agir en matière d'équité des genres. Nous souhaitons que ce guide vous donne des idées de stratégies à mettre en place et des façons de faire au quotidien. Il est maintenant prouvé que les organisations qui atteignent l'équité des genres en tirent de nombreux bénéfices :

- améliore le bien-être du personnel ;
- améliore l'image externe et la marque de votre organisation ;
- améliore la compétitivité de votre organisation ;
- aide votre organisation à attirer et à conserver des employé·es et des sportif·ves talentueux·ses ;
- réduit les coûts associés au roulement du personnel ou départ des participant·es ;
- améliore la performance en général.

Il n'en tient qu'à vous maintenant de mettre en place des conditions gagnantes qui permettront à l'ensemble des membres de votre organisation de contribuer à l'atteinte de l'équité des genres. Égale Action est là pour vous soutenir dans ce processus de réflexion et de mise en place d'actions concrètes visant à transformer votre sport par l'équité.



Bibliographie

Sources première version

Femmes et sport au Canada (2019). Outil d'autoévaluation en matière d'équité entre les sexes. Récupéré le 12 novembre 2019 de : https://womenandsport.ca/wpcontent/uploads/2020/03/GE_Assessment_Community_Fr.pdf

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

Guide-pratique-sur-audit-de-egalite-des-sexes-dans-le-cadre-des-Objectifs-dedeveloppement-durable-des-Nations-Unies.pdf

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

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

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

Sources ajoutées en 2025

Abraham, H. (2022). Gender Equity in Sport Assessment: Summary and Recommendation Report. Speed Skating Canada. https://speedskating.ca/wp-content/uploads/2022/03/CWS-Gender-Equity-in-Sport-Assessment-Summary-and-Recommendation-Report.pdf

Akina Mama wa Afrika & Hivos. (2020). Gender Audit Tool: A guide for identifying gaps in gender responsive policies and practices at the workplace. https://www.akinamamawaafrika.org/wp-content/uploads/2020/02/Gender-Audit-Tool_FINAL_.pdf

Canadian Association for the Advancement of Women and Sport and Physical Activity (CAAWS). (2019). Gender Equity Self-Assessment Tool: Community Sport & Physical Activity Providers. https://everybodymoveshub.ca/sites/default/files/2019-08/GE_Assessment_Community_Eng.pdf

Conseil de l'Europe. (2019). ALL IN Toolkit: How to Make an Impact on Gender Equality in Sport. https://rm.coe.int/all-in-toolkit-how-to-make-an-impact-on-gender-equality-in-sport-all-y/1680989ab2

Employment and Social Development Canada. (2019). Women and the Workplace: How employers can advance equality and diversity – Report from the Symposium on Women and the Workplace. Gouvernement du Canada. https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/reports/women-symposium/report-women-symposium-EN.pdf

European Commission. (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/GEPs_in_HE_guidelines.pdf

Femmes et sport au Canada (2019). Outil d'autoévaluation en matière d'équité entre les sexes. Récupéré le Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ). (2022). Guide des bonnes pratiques en gestion de la diversité. Pratiques RH. https://pratiquesrh.com/sites/default/files/boite-a-outils/pdfs/guide_bonnes_pratiques_sur_la_diversite_en_entreprise_pratiques_rh_2022.pdf

Groves-Williams, L. (2024). The Gender-Responsive Leader's Handbook. Folke Bernadotte Academy. Suède. https://fba.se/globalassets/grl/fba_the-gender-responsive-leaders-handbook_2024.pdf?utm_source=chatgpt.com

International Labour Organization. (2020). Empowering Women at Work : Company Policies and Practices for Gender Equality. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/publication/wcms_756721.pdf

International Olympic Committee. (2022). Gender Equality & Inclusion Report 2021. https://stillmed.olympics.com/media/Documents/Beyond-the-Games/Gender-Equality-in-Sport/2021-IOC-Gender-Equality-Inclusion-Report.pdf

Kennedy, A., Ledanois, A., Sequeira, J., Vera Delgado, J., Ivens, S., & Hidayati, N. (2022). Towards a Gender-Transformative Organisation: Toolkit for an assessment of organisational gender policies and practices. Women Engage for a Common Future (WECF). https://www.wecf.org/wp-content/uploads/2024/04/EN_OGAP-Toolkit_WECF_2024.pdf

Loisirs NB & Elle est Active NB. (2025, mai). Gender Equity Self-Reflection Tool: A Tool for Advancing Gender Equity in the Recreation and Sport Sector. Nouveau-Brunswick. https://sheisactivenb.ca/wp-content/uploads/2025/05/GE-Self-Assessment-Tool-EN-2.pdf

McInerney, M., Ingwersen, E., Young, J., Ingram, J., Hockey, C., Heinrich, J., & Dykes, C. (2024). Sport for All Gender Inclusive Toolkit: Complete Guide. Inspiro Health. https://inspiro.org.au/wp-content/uploads/2024/10/Sport-for-All-Toolkit.-Complete-Guide-compressed.pdf

Miller, J. (2022). Inclusion at work 2022. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). Londres. https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2022-pdfs/2022-inclusion-at-work-report.pdf

OECD. (2023). Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality 2023. OECD Publishing. Paris. https://doi.org/10.1787/3ddef555-en

Sport and Recreation Alliance. (2024). Alliance EDI toolkit and guidance. https://sportandrecreation.org.uk/files/alliance-edi-toolkit-and-guidance-120924105352.pdf

Sport and Recreation Victoria. (2023). Safe and Inclusive Sport: Preventing Gender-Based Violence – Club Gender Audit and Club Gender Equity Action Plan. Gouvernement de l'État de Victoria. Australie. https://sport.vic.gov.au/__data/assets/pdf_file/0007/2307193/SRV-Safe-and-Inclusive-Sport-PGBV-Gender-Audit-and-Action-Plan-Tools.pdf

UNESCO. (2021). From access to empowerment : Operational tools to advance gender equality in and through education. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380259

UN Global Compact Canada. (2024). Accélérer le changement systémique : Boîte à outils pour favoriser l'égalité entre les genres en milieu de travail. https://info.unglobalcompact.ca/l/989932/2024-03-01/lt-8lt/989932/1709296469G28nHto8/Acce__le__rer_le_changement_syste__mique.pdf

UN Global Compact & UN Women. (2025). Outil d'analyse des écarts de genre des WEP – Outil des WEP : questionnaire. https://weps-gapanalysis.org/

UN Women. (2021). Guidelines for Gender-Responsive Sports Organizations. https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2021/7/UNWOMEN_Guidelines%20ENG-min.pdf

UN Women. (2022). WEPs Transparency and Accountability Framework: Creating Transparency on Gender Equality to Transform Business. https://www.weps.org/sites/default/files/2022-12/WEPs%20Transparency%20and%20Accountability%20Framework%20FINAL.pdf

UN Women. (2023a). Gender Audit Guide. https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2023-12/gender-audit-guide_05.pdf

UN Women. (2023b). UN-SWAP 2.0 Technical Guidance: Accountability framework for mainstreaming gender equality and the empowerment of women in United Nations entities. https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/sites/default/files/2023-10/UN-SWAP%202.0%20Technical%20guidance%202023.pdf

Value for Women, The Carbon Trust & Global Disability Innovation Hub. (2025). Gender Equality, Disability & Social Inclusion (GEDSI) Toolkit: Guide and Overview. TEA Platform. Grande-Bretagne. https://www.v4w.org/resources/gedsi-toolkit-guide-and-overview

WECF. (2023). Gender audit recommendations. https://w4res.eu/wp-content/uploads/2023/09/Gender-Audit-recommendations-FINAL.pdf

Workplace Gender Equality Agency (WGEA). (2024a). Policy and strategy guidance: Gender composition of the workforce. Australie. https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/Policy-and-strategy-guidance-gender-composition-of-the-workforce.pdf

Workplace Gender Equality Agency (WGEA). (2024b). Workplace Gender Equality Action Planning Playbook. Australie. https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/WGEA_Action-Planning-Playbook_V01b.pdf

World Custom Organization. (2023). Gender Equality Organizational Assessment Tool. https://www.wcoomd.org/-/media/wco/public/global/pdf/topics/capacity-building/activities-and-programmes/gender-equality/gender-equality-assessment-tool.pdf

World Flying Disc Federation (WFDF). (2021). Gender Equity Toolkit. https://wfdf.sport/wp-content/uploads/2021/06/GETK_en.pdf

égale action

7665 Bd Lacordaire, Montréal
(Québec) H1S 2A7

514-252-3051
www.egaleaction.com