



**ASSOCIATION CANADIENNE
DES PARCS ET LOISIRS**

**Projet sur
l'équité entre les genres
dans le sport récréatif**



- En 2018, le gouvernement du Canada a annoncé s'être fixé l'objectif d'atteindre l'équité entre les genres dans le sport à tous les niveaux d'ici 2035.
- Le soutien annoncé comprenait le financement de pratiques innovantes pour promouvoir la participation des femmes et des filles dans le sport.
- Ce projet de l'ACPL est financé par **Sport Canada**, dans le cadre de cet objectif de 2018.
- Le projet comprend une série de webinaires éducatifs, un programme de subventions communautaires, des ateliers pancanadiens, l'élargissement de la norme High Five et les « boîtes à outils »
- L'**objectif global** des initiatives combinées est d'accroître le recrutement et la rétention des femmes et des filles dans le sport au Canada.



Aperçu du projet sur l'équité entre les genres dans le sport récréatif

1. Créer des outils pour améliorer les pratiques d'utilisation des installations

Les fournisseurs de services de loisirs d'un bout à l'autre du Canada détiendront plus de connaissances quant à la meilleure façon d'offrir les programmes et services pour garantir un accès équitable aux installations.

2. Créer des outils pour accroître l'offre d'installations accueillantes pour les femmes

Les architectes, planificateurs, concepteurs et programmeurs de loisirs auront une meilleure compréhension et des connaissances accrues sur les éléments d'installation équitables entre les genres qui sont appréciés des filles, des femmes et des personnes non binaires lorsqu'elles participent à des programmes de loisirs axés sur l'activité physique.



Objectifs du projet

Boîtes à outils pour l'utilisation et la conception des installations

- Un obstacle important à la participation et à la rétention des filles, des femmes et des personnes non binaires dans le sport est l'accès aux installations sportives dans leur communauté.
- Les outils encourageront un changement systématique dans la façon dont les municipalités (et d'autres organismes de loisirs tels que les Y, les Repaires Jeunesse, etc.) attribuent les installations sportives (par l'éducation, la formation, le développement des connaissances) pour veiller à ce que les programmes sportifs soient équitables entre les genres.
- Un autre obstacle à la participation et à la rétention des filles, des femmes et des personnes non binaires dans le sport est la conception et l'entretien des installations d'une manière qu'elles apprécient.
- Les outils créés soutiendront les professionnels qui conçoivent et entretiennent les installations sportives. Ces outils aideront les professionnels à évaluer leur alignement avec les principes d'inclusion des femmes.



Groupe consultatif

Organisations membres

- Association canadienne des parcs et loisirs
- Femmes et sport au Canada
- Dialog Designs
- Université Griffith, Brisbane
- HCMA Architecture + Design
- JF Group
- Recreation Nova Scotia
- Six Nations Parks & Recreation
- Sport Nova Scotia
- Tucker-Reid & Associates
- Université de Calgary
- Université de Toronto
- Vancouver Parks Board
- Université Western Ontario
- Westshore Parks and Recreation

Phases du projet

- ❑ Phase 1 (février – septembre 2020)
 - Analyse de l'environnement/recherche web →
 - Analyse documentaire
 - Entrevues menées auprès d'intervenants clés
 - Première réunion du comité consultatif (oct.)
- ❑ Phase 2 (octobre – décembre 2020) →
 - Sondage auprès des professionnels des loisirs
 - Deuxième réunion du comité consultatif (janv.)
 - ✓ Décision finale sur l'outil/les outils
- ❑ Phase 3 (janvier 2021 – mars 2022)
 - Création de l'outil/des outils
 - Ateliers (essai pilote – automne 2021)
 - Diffusion complète (septembre 2021 – mars 2022)

Phase 1

- Entrevues menées auprès de 39 intervenants clés
- Analyse documentaire
 - 58 articles
- Recherche web
 - 90+ ressources

Phase 2

- 252 sondages (anglais et français)



Recherche web

- Incluant de la documentation non officielle et des ressources existantes pertinentes
- Portée internationale (en anglais uniquement)
- Recommandations réciproques avec les intervenants clés et analyse documentaire
- Diffusion à l'avance des résultats cumulés
- Aucune évaluation rigoureuse entreprise (sources fiables utilisées)

Résumé de l'analyse documentaire



- **Barrière linguistique**
 - Seule la documentation publiée en anglais a été incluse.
- **Nombre de réviseurs / d'abstracteurs de données**
 - La révision du titre et du résumé, la lecture du texte intégral et l'abstraction des données ont été effectués par un chercheur.
- **Évaluation de la qualité des preuves**
 - Il n'y a pas eu d'évaluation formelle de la qualité des preuves.
- **Listes de références numérisées**
 - Les listes de références des études incluses ont été numérisées afin de fournir de la documentation supplémentaire.

Résumé de l'analyse documentaire

- Dans le cadre de l'élaboration de ce document, la documentation publiée, les documents non officiels et les sources identifiées pendant les entrevues avec des intervenants clés ont fait l'objet d'une recherche systématique. Sept grands thèmes ont été identifiés :

- Ressources humaines
- Programmation
- Culture
- Ressources financières
- Infrastructures
- Intersectionnalité
- Renforcement des capacités



Résultats de la recherche web

- Les recherches sont plus fructueuses sur les programmes/pratiques que sur la conception des installations.
- De nombreuses ressources qui mettent en évidence des aspects de ce travail ont été produites.
 - Il existe une occasion de simplifier et de coordonner les efforts, et de tirer le meilleur parti de ce qui existe actuellement.
- Les travaux en cours dans certaines provinces et certains territoires et à l'échelle nationale sur l'équité entre les genres chez les dirigeants offrent une occasion d'échanger des connaissances
 - p.ex. Alberta Women in Sport Leadership Impact Program - communauté de pratique
- Peu de ressources sont disponibles sur l'efficacité des approches.
- Les approches d'équité entre les genres semblent être plus courantes dans les milieux sportifs.
 - Il y a une occasion à saisir en matière d'équité entre les genres dans le secteur des loisirs.

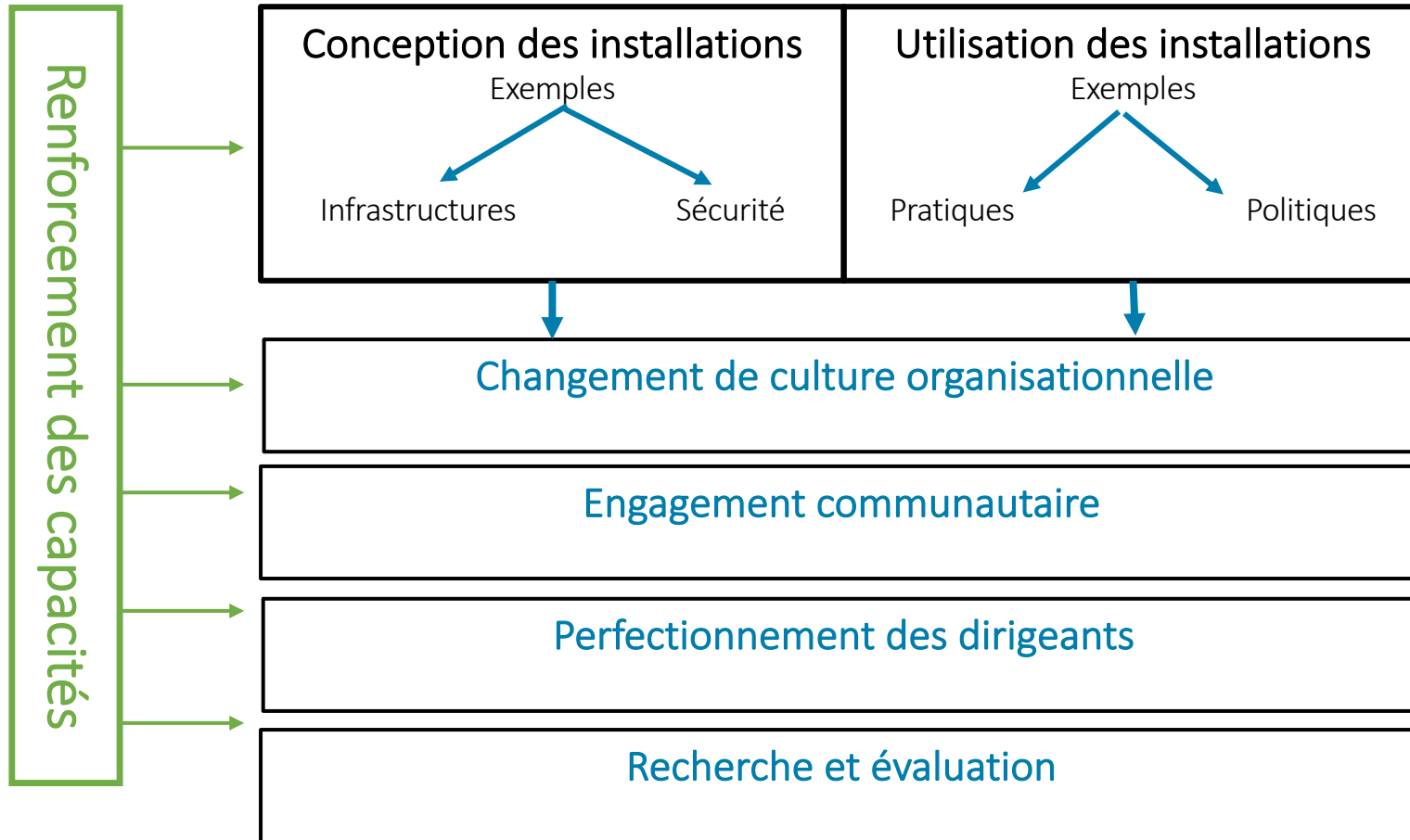
Entrevues menées auprès d'intervenants clés

- La sélection a été réalisée de sorte à assurer une diversité de chercheurs, d'architectes/concepteurs, de professionnels des loisirs, ainsi que de représentation géographique
- Format « boule de neige » - les personnes interrogées en ont suggéré d'autres; 39 entrevues ont été réalisées au total
- Sommaire des questions :
 - Quels sont les projets en cours actuellement?
 - À qui d'autre devrions-nous parler?
 - Quels sont les défis/obstacles à surmonter pour aborder l'équité entre les genres?
 - Que devrait être inclus dans une ressource (par exemple, boîte à outils)?
 - Tactiques de diffusion efficaces



Résultats des entrevues auprès des intervenants clés et de l'analyse documentaire

7 thèmes



*Certains disent **QUOI** faire ou ne pas faire tandis que d'autres sont plus axés sur **COMMENT** changer la situation.*

Sondage auprès des professionnels en loisirs de première ligne

- Version provisoire testée, anglais et français
- Lancé le 17 novembre; fermé le 8 déc.
- Distribué initialement par les associations récréatives prov./terr. et d'autres contacts directs de l'ACPL (ONG, gouvernement)
 - Demande de « diffusion » au sein de leurs réseaux et organisations
 - Promotion via d'autres présentations
 - Promotion via le site web sur l'équité entre les genres (pas d'accès direct à partir d'ici) et via les canaux de médias sociaux de l'ACPL
- **Répondants :**
 - 252 professionnels en loisirs de première ligne (principalement des membres du personnel) de partout au Canada (environ 75 % d'anglophones)
 - Rejoints par le biais de plusieurs réseaux
 - La plupart (63 %) travaillent dans les loisirs municipaux, avec une répartition équilibrée entre municipalités petites/grandes et rurales/urbaines.
 - Aucune différence significative entre les réponses en français et en anglais.

Résultats du sondage (1)

Répartition du temps et de l'espace

- La majorité des répondants base ses décisions sur la pratique historique.
- 80 % ont affirmé que le genre ne jouait aucun rôle dans l'allocation du temps et de l'espace.
- Les pratiques d'inclusion étaient répandues, et l'intersectionnalité dans de nombreux domaines de diversité était courante.
- Défis liés à l'équité entre les genres (réponses multiples autorisées). Parmi les principales réponses obtenues :
 - Manque de connaissances sur ce que veulent les femmes, filles et personnes de diverses identités de genre (n'ont pas demandé ou n'ont pas eu de demandes)
 - Il n'y a pas de politique sur laquelle fonder les décisions
 - Manque de ressources financières

Résultats du sondage (2)

Conception

- Peu de répondants au sondage avaient de l'expérience dans ce domaine
- La conception de toilettes et de vestiaires inclusifs et fonctionnels était la caractéristique la plus critique dans la création d'un environnement accueillant, sûr et efficace (désignés/universels)
- La conception d'espaces à usages multiples était la deuxième
- Inclus :
 - le placement de l'équipement dans une salle de musculation
 - la formation du personnel et des bénévoles « *pour comprendre les différences de sexe et de genre* »
 - la sécurité dans les aires de stationnement et les trajets vers/dans les transports en commun



Résultats du sondage (3)

Pratiques

- En termes de pratiques :
- 75 % n'abordent jamais, rarement ou parfois l'équité entre les genres du point de vue de l'utilisation des installations
- 73 % n'abordent jamais, rarement ou parfois l'équité entre les genres du point de vue de la conception des installations
- 66 % ne comprennent jamais, rarement ou parfois la communauté quand vient le temps d'éclairer les décisions liées à l'utilisation et à la conception des installations
- 66 % ne font jamais, rarement ou parfois des efforts pour s'assurer que les filles, femmes et personnes de diverses identités de genre occupent des postes de direction
- 53 % recrutent souvent ou toujours du personnel et des bénévoles qui reflètent la diversité de la communauté

Résultats du sondage (4)

Thèmes relatifs aux défis rencontrés

- 19 suggestions fournies (tirées des entrevues menées auprès des intervenants clés) parmi lesquelles choisir, plus la possibilité de choisir « Autres »
- 9 thèmes sont ressortis
 - Aucune **politique** existante à ce sujet / cette question n'a pas été abordée du tout
 - Manque de **services de garde**
 - Déjà en train de le faire ou d'essayer
 - Manque de diversité et/ou d'**expertise** du personnel
 - **Manque de temps/priorité** pour en traiter
 - Manque de **porte-étendards**
 - Les femmes, filles ou personnes de diverses identités de genres n'ont pas demandé de modifications, et **nous ne leur avons pas demandé**
 - Les décisions sont basées sur la **tradition / l'historique**
 - Manque de **ressources financières** pour faire face à la situation/ pas d'incitatifs

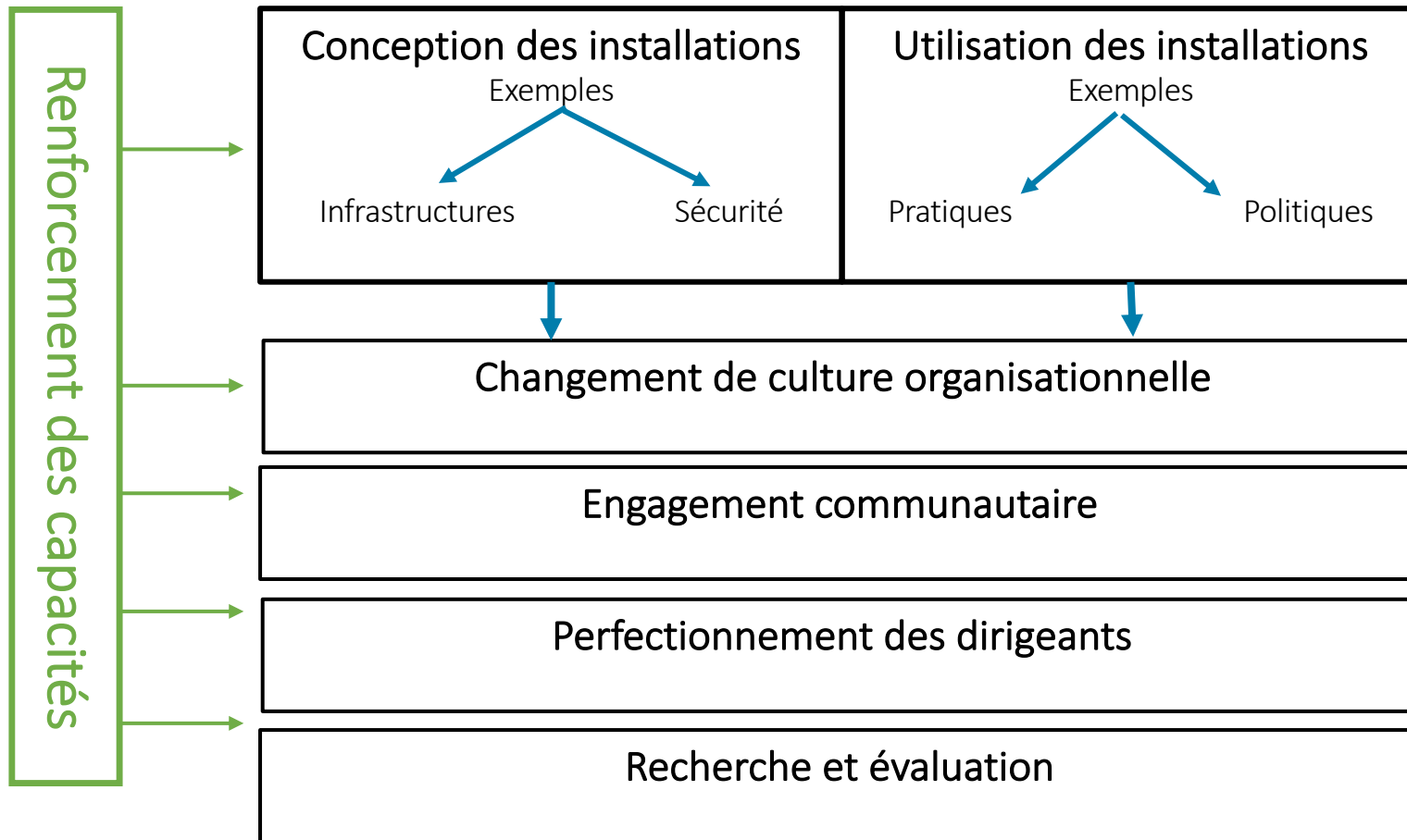
Résultats du sondage (5)

Soutiens nécessaires pour accroître la participation

- | | |
|-----------------------------------|------|
| • Fonds octroyés par subvention | 77,6 |
| • Ressources comme boîte à outils | 62,7 |
| • Formation | 61,7 |
| • Modèles / exemples | 55,3 |
| • Réseautage avec des pairs | 54,3 |
| • Encadrement/mentorat | 46,8 |
| • Autre (veuillez préciser) | 16,0 |
- * Spécifiquement mentionné : de l'aide pour influencer les dirigeants et les décideurs à faire preuve de leadership dans ce domaine

Résultats obtenus de l'ensemble des sources

7 thèmes



*Certains disent **QUOI** faire ou ne pas faire tandis que d'autres sont plus axés sur **COMMENT** changer la situation.*

Résultats obtenus de l'ensemble des sources ⁽¹⁾

Changement de culture organisationnelle

Formule/Tradition/Revenu le plus élevé
Le genre n'est pas un enjeu / Manque d'expertise
Manque de services de garde
Besoins de la communauté inconnus
Manque de diversité au sein du personnel

Résultats obtenus de l'ensemble des sources (2)

Engagement communautaire

On ne connaît pas (n'a pas demandé) les besoins des femmes, filles et personnes de diverses identités de genre

Les femmes, filles et personnes de diverses identités de genre n'ont pas demandé

Intersectionnalité

Résultats obtenus de l'ensemble des sources ⁽³⁾

Perfectionnement des dirigeants

Historique/résistance au changement
Politique
Tradition / Formules d'attribution
Manque de diversité au sein du personnel et/ou
d'expertise
Manque de porte-étendards
Nécessité d'influencer les décideurs/plaidoyer
Manque de femmes occupant des postes de direction

Résultats obtenus de l'ensemble des sources (4)

Recherche et évaluation

On ne connaît pas (n'a pas demandé) les besoins des femmes, filles et personnes de diverses identités de genre

Préparation/intérêt de l'organisation

Ressources (financières, humaines)

Sur quoi se concentrer dans l'avenir

- Objectif principal de la ressource/outil : **RENFORCEMENT DES CAPACITÉS**
- Il est clair que pour comprendre « **quoi** » faire (par exemple, programme, conception), il est essentiel de comprendre l'importance de l'enjeu, les besoins de la communauté et comment influencer les décideurs politiques.
- Sur la base des entrevues et des réponses au sondage, il semble nécessaire de guider les gens quant au « **comment** » : comment recueillir des preuves empiriques et autres; comment utiliser différentes méthodes pour déterminer les besoins de la communauté; comment influencer les dirigeants et les décideurs; comment créer une politique
- Ces compétences et la réalisation des activités permettront de déterminer et de mettre en œuvre le « quoi ».
- Envisager de réaliser une évaluation organisationnelle. En fonction du stade de préparation/de la situation actuelle, nous pouvons déterminer :
 - Les ressources actuelles qui peuvent offrir du soutien
 - Les outils requis
 - Le type d'approche

Renforcement des capacités (1)

- L'organisation pourra adopter le changement si elle en a la capacité.
- Concerne tous les autres thèmes
- Il est essentiel de comprendre la diversité de la communauté et d'élaborer des politiques d'inclusion
- Plusieurs obstacles identifiés pour le renforcement des capacités
- Recherche
 - Le succès du renforcement des capacités dépend d'une évaluation approfondie des besoins en capacité, de la sélection appropriée de stratégies pour répondre à ces besoins et de la volonté organisationnelle de renforcer les capacités et de les maintenir pendant une période prolongée.
 - La capacité organisationnelle en termes de ressources humaines (personnel et bénévoles) et financières peut être particulièrement importante lors de la mise en œuvre de programmes visant une augmentation du nombre de membres participants.

Renforcement des capacités (2)

- La capacité nécessaire pour adopter la conception et la programmation des installations afin de soutenir l'équité entre les genres doit commencer par une sensibilisation et une connaissance accrues de la situation, des besoins et des solutions chez les décideurs et tout le personnel. Connaissance du concept d'équité entre les genres et de son importance.
- Une sensibilisation et des connaissances accrues doivent également être offertes aux utilisateurs pour obtenir leur adhésion aux changements anticipés.
- La capacité à comprendre les besoins, les intérêts et les craintes des filles et des femmes qui ne participent pas a été mentionnée à plusieurs reprises.
- Une capacité accrue est nécessaire pour promouvoir efficacement les possibilités sur les marchés qui ne sont pas rejoints (par exemple, ne pas utiliser des personnes confiantes et en forme physique)
- Utilisation recommandée de l'échelle de capacité en sports communautaires comme modèle potentiel
- Capacité à mettre en œuvre les orientations/priorités stratégiques (par exemple, l'accent mis sur l'équité entre les genres) lorsqu'il est difficile de simplement répondre aux demandes de programmation (encore plus difficile pendant la COVID)

Activités



Formation

Échelle de la réceptivité
Perfectionnement des
dirigeants (évaluation de la
meilleure façon d'y parvenir)
Changement de culture
organisationnelle
Engagement communautaire
Conception de l'installation
Évaluation



Boîte à outils en ligne



Communications et marketing



Communauté de pratique (nouvelle subvention?)