

L'équité entre les genres et le sport récréatif

Créer une culture forte et un engagement partagé



Animatrices de l'atelier :
Claire Tucker-Reid et Nancy Dubois



- Son — Mise en sourdine lorsque vous ne parlez pas
- Vidéo — Activée s.v.p., sauf si la bande passante ne le permet pas.
- Nom sur la photo (pronoms si vous le souhaitez)
- Vue de la galerie ou vue de l'interlocuteur
- Déplacez la barre centrale entre les diapositives et les participants vers la gauche/droite pour agrandir un aspect.
- Boîte de discussion — pas d'URL s.v.p.
- « Participants » — icônes (main levée)
- Nous allons enregistrer l'atelier pour l'utiliser dans la boîte à outils et sur le site web de l'ACPL dans le cadre des activités touchant l'équité entre les genres.

Introduction au projet sur l'équité entre les genres

Des questions sur le webinaire d'introduction?
(Lever la main dans « Réactions » ou aller à la
boîte de discussion)



Le cadre stratégique sur le loisir au Canada

Cinq objectifs



1. Vie active
2. Accès et intégration
3. Liens entre les gens et la nature
4. Environnements favorables
5. Capacité d'agir du secteur du loisir

Lectures et ressources pertinentes

1. <https://youtu.be/58jK7fZCc4U?list=TLPQMTMwMTIwMjIwOtU3ebjgwg> – Why Work Culture is Important (en anglais)
2. www.cbc.ca/news/canada/toronto/brown-girl-outdoor-world-1.5731136 (en anglais)
3. Fiche de planification pour l'atelier
4. Outil d'analyse de la situation de Femmes et sport au Canada

Aperçu de l'atelier

1. Contexte — Pourquoi y a-t-il moins de femmes dans le sport et les loisirs?
2. Commencez là où vous en êtes — Quel est votre point de départ?
3. Ériger une culture de soutien et des lieux accueillants
4. Comprendre l'intersectionnalité et ses impacts sur les politiques et les services
5. Renforcer l'engagement : les pôles sociaux et le bouleversement des normes sociales

Lisa O'Keefe — Sport England



Les obstacles à la participation des femmes peuvent être attribués à quelque chose de vraiment universel, actuel et puissant sur le plan émotionnel :

Peur générale du jugement

* La peur d'être jugées sur leurs capacités, qu'elles soient débutantes ou « trop bonnes ».

* Inquiètes d'être jugées sur leur apparence pendant et après l'exercice physique

* La peur d'être jugées pour avoir passé du temps à faire de l'exercice au lieu de donner la priorité à leurs enfants, leur famille ou leur travail.

(Source : Rapport sommaire de This Girl Can par Sport England)

Points de discussion

1. Comment abordez-vous ou comme organisme aborde-t-il ces craintes liées à la participation des femmes (peur du jugement, de l'apparence, des capacités et du temps) dans la prestation de services de sport et de loisirs?
2. À votre avis, comment pourrions-nous fournir nos services de façon plus déterminée?

Préparation personnelle et des systèmes

Nos politiques et pratiques actuelles excluent les femmes. Nous servons plus d'hommes que de femmes.

La législation sur les droits humains exige de prendre des mesures pour réduire les obstacles à la participation des femmes.

Harmonisation avec les priorités organisationnelles

Les filles, les femmes et les personnes de diverses identités de genre sous-représentées s'identifient différemment, et nous n'avons pas été proactifs pour découvrir et combler les lacunes.

Nous devons nous renseigner à ce sujet. Je ne sais pas ce que nous faisons collectivement.

Ce problème existe depuis longtemps, et je voudrais contribuer à la poursuite du changement.

Nous changer les choses collectivement à titre de parties prenantes.

Je veux un avenir meilleur pour les filles, les femmes et les personnes de diverses identités de genre.

Qu'est-ce qu'une culture d'organisation ou de groupe?

- Une culture mise en pratique est le facteur déterminant du succès ou de l'échec des efforts d'une organisation ou d'une communauté.
- Une culture est souvent définie comme l'avantage concurrentiel d'une organisation ou le battement de cœur du groupe ou de l'organisation, ce qui nous rend unique et nous distingue des autres.
- La culture de groupe définit à la fois les valeurs et les croyances qui s'harmonisent généralement avec les objectifs de l'organisation.
- La culture comprend la définition des comportements souhaités et inacceptables.



CPRA ACPL

Netflix Culture "Allyship" (en anglais)

Allyship
@Netflix

Analyse de la situation— Femmes et sport au Canada

Démonstration d'une culture forte ⁽¹⁾

- Nous reconnaissons les contributions, les compétences et les connaissances des femmes athlètes, entraîneuses, arbitres et dirigeantes grâce à des programmes de prix et de reconnaissance.
- Nous offrons l'accès à des opportunités de perfectionnement professionnel et de mentorat à toutes les femmes membres du personnel, entraîneuses, arbitres, éducatrices et bénévoles afin d'accroître leurs compétences, leur confiance et leurs réseaux.
- Les hommes de notre organisation s'engagent à soutenir le rôle actif des femmes et des filles en tant que participantes et dirigeantes de notre sport et de notre organisation.
- Nous consultons les femmes et les filles pour nous assurer que nous élaborons des programmes qui répondent à leurs besoins, leurs préférences et leur vécu.
- Nous prévoyons et créons des opportunités de transition pour les athlètes féminines afin qu'elles puissent accéder à d'autres rôles au sein du sport (par exemple, en tant qu'entraîneuses ou arbitres) ou à d'autres sports (par exemple, de l'haltérophilie à l'athlétisme, ou à des programmes d'activité pour la vie.

Analyse de la situation— Femmes et sport au Canada

Démonstration d'une culture forte (2)

- Nous tenons compte des besoins uniques et croisés des femmes et des filles, tels que les croyances culturelles et religieuses (par exemple, en proposant des options alimentaires halal ou végétariennes, en offrant des programmes réservés aux filles ou aux femmes avec des instructrices, en autorisant les filles à porter un hijab)
- Nous utilisons un langage et des images représentant l'inclusion dans toutes nos communications et notre matériel promotionnel de façon à refléter la diversité des femmes et des filles et d'éviter les stéréotypes négatifs.
- Nous présentons au féminin des athlètes, des entraîneuses, des arbitres, des membres de conseils d'administration, etc. comme des modèles pour l'ensemble de nos membres, et nous mettons l'accent sur leurs compétences, leurs réalisations et leurs contributions.
- Nous formons les responsables de programmes et les entraîneurs sur la manière d'impliquer et d'entraîner les athlètes féminines, et nous nous assurons qu'ils comprennent en quoi leur motivation, leur dynamique sociale, leur niveau de compétence, leur maturation et les exigences dans leur vie personnelle peuvent différer.

Utiliser l'enquête appréciative pour définir votre culture d'inclusion et d'équité

Définir une culture de soutien est la tâche n°1.

À la suite des efforts déployés pour faire participer le personnel, les bénévoles et les parties prenantes de la collectivité, aborder ces quatre questions :

1. En réfléchissant aux organisations et collectifs les plus impressionnants dans la recherche de l'équité, quelles valeurs sont en jeu?
2. Quels comportements soutiendraient chacune de ces valeurs?
3. Quels comportements ne seraient pas acceptables dans ce travail en commun?
4. Pouvons-nous nous engager à respecter ces valeurs et ces comportements en tant que collectif?



Valeurs pour soutenir la participation accrue des filles, des femmes et des personnes de diverses identités de genre dans le sport et les loisirs	Exemples de comportements
Nous montrons de la <u>détermination</u> dans notre travail	• Nous comprenons les niveaux de participation actuels et fixons des objectifs réalistes. • Nous faisons participer les filles, les femmes et les personnes de diverses identités de genre afin de les entendre et de modeler nos projets en fonction des obstacles et des besoins actuels. • Nous créerons des espaces accueillants et sûrs • Nous utilisons des approches fondées sur des preuves et nous évaluons nos façons de faire et nos résultats, de même que la satisfaction. • Nous utilisons les pronoms propres aux personnes.
Notre <u>union fait notre force</u>	• Nous désirons ardemment changer le statu quo en tant que collectif et chaque contribution individuelle compte. • La direction partagée attestera du respect de la vision globale. Chaque personne joue son rôle.
<u>L'équité</u> ne consiste pas à traiter tout le monde de la même manière	• Nous adopterons des approches différentes pour inclure les filles, les femmes et les personnes de diverses identités de genre et répondre à leurs besoins variés. • Nous nous rendrons là où se trouvent ces personnes pour créer et renforcer nos liens. • Nous travaillerons ensemble sur des solutions.

Instructions pour les salles de réunion

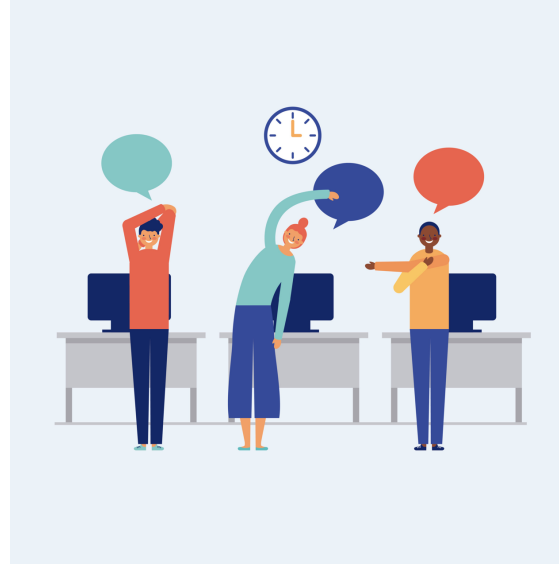
- On vous invitera à vous rendre dans une salle de réunion pour discuter des questions figurant sur la diapositive suivante.
- La personne désignée responsable du groupe prendra des notes sommaires de la discussion pour les présenter en plénière.
- Surveiller les messages (en haut de l' écran, en bleu) concernant la durée; un avertissement de 60 secondes indique que la salle sera fermée.

Points de discussion

Utiliser l'interrogation appréciative pour élaborer une culture forte et favorable à la participation des femmes au sport et aux loisirs (voir diapositive 17, questions 1 à 4 pour la discussion).

Quel serait le principal obstacle au renforcement de la culture et de l'engagement au sein de votre organisation?

Pause bio et étirement



Parlons de l'intersectionnalité

L'intersectionnalité respecte le fait que les filles, les femmes et les personnes de diverses identités de genre se décrivent différemment et souvent de plusieurs façons. Par conséquent, les prestataires de services doivent se consulter et comprendre la meilleure façon de créer des environnements accueillants.

*« L'intersectionnalité n'est pas seulement le concept d'identités croisées. Elle concerne spécifiquement les identités *marginalisées* et la manière dont les systèmes d'oppression qui se croisent servent à les marginaliser et à les priver d'autonomie. »*

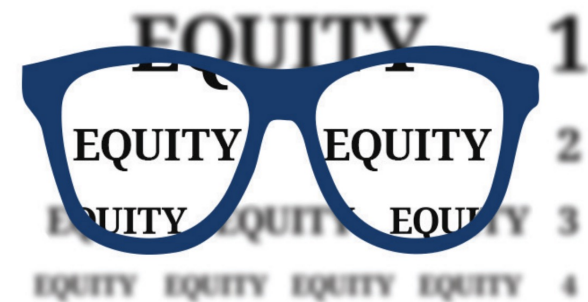
Oni Blackstock, Ph. D.

Parlons de l'intersectionnalité



La population canadienne en chiffres : des personnes qu'il faut voir et des voix qu'il faut entendre (Source : Statistique Canada)

Proportion de la population canadienne s'identifiant comme	% de la population
Femme	50,4 %
Personne noire, autochtone et de couleur (PANDC)	22,3 %
LGBTQI2S (1 personne sur 200 au pays serait trans — CCES)	13 %
Personne handicapée (15 ans et plus)	22 %
Personne handicapée (plus de 75 ans)	47 %
Personnes ayant un faible revenu	12 %
Autochtones (Premières Nations, Inuits, Métis)	5 %

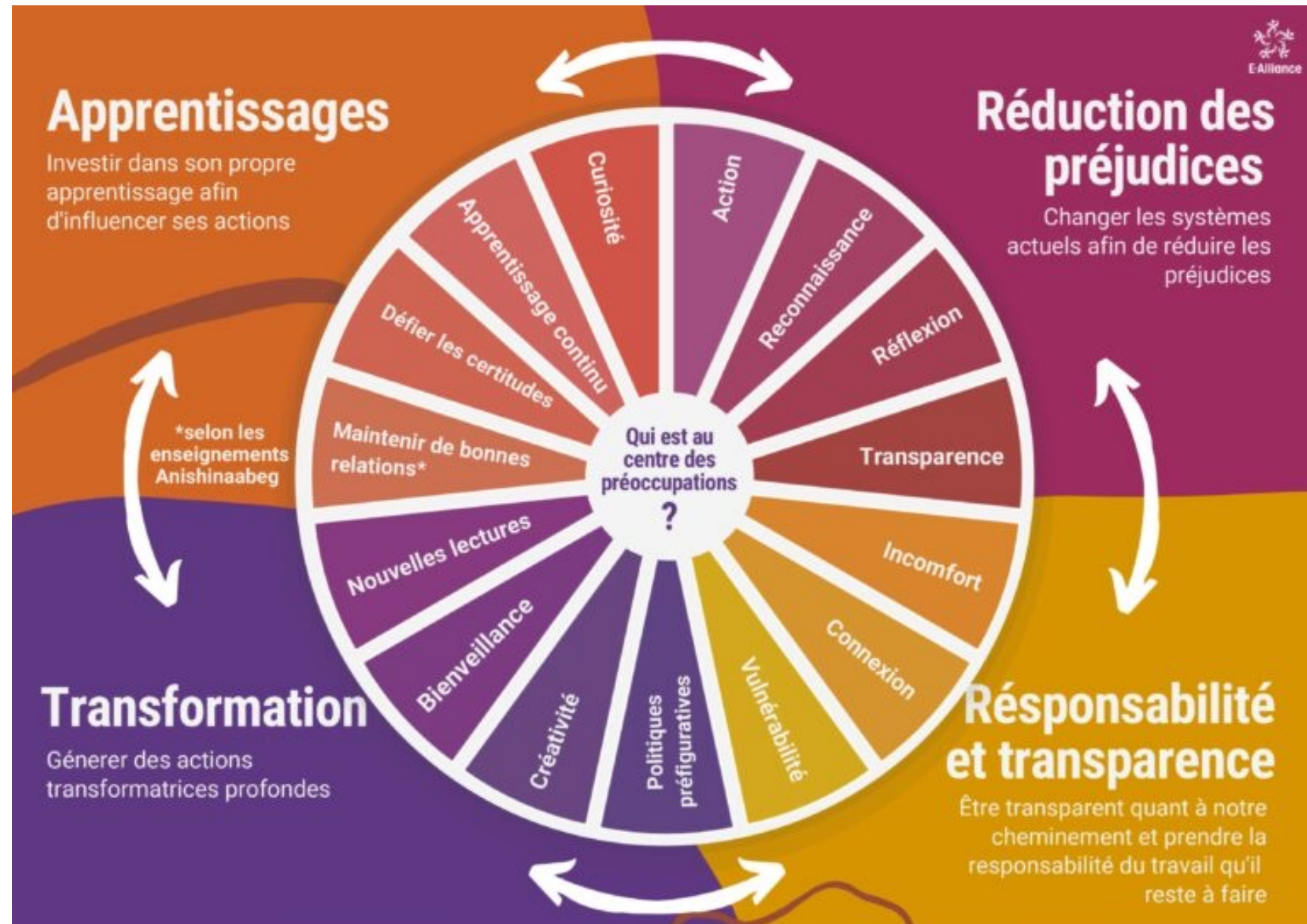


Une optique d'équité

1. Quels groupes sous-représentés a-t-on inclus lors de l'élaboration d'une politique, d'un programme ou d'un projet particulier?
2. Comment cette contribution a-t-elle influencé la conception, le contenu, la formation et la mise en œuvre?
3. Quel retour d'information a-ton reçu pendant et à la fin de l'activité et comment cet apport a-t-il influencé les changements éventuels?
4. Comment a-ton évalué l'efficacité du projet ou programme?

Le Cadre d'opérationnalisation de l'intersectionnalité

(Source : [Le Cadre d'opérationnalisation de l'intersectionnalité : Un outil pour les administrateurs sportifs](#))



Points de discussion

1. Où se situe votre organisation par rapport au cadre de l'intersectionnalité (apprentissage, réduction des risques, responsabilité et transparence, transformation)?
2. Quels sont les obstacles internes liés à l'intersectionnalité?
3. Comment aborderait-on ou a-t-on abordé l'intersectionnalité dans la prestation de services?

Points de discussion

Go to www.menti.com and use the code 2874 5439

What is your job title?

 Mentimeter



Renforcer l'engagement et l'élan collectifs : les pôles sociaux et le bouleversement des normes sociales



Renforcer l'engagement et l'élan grâce à des pôles sociaux en ligne et physiques

- Un pôle social fait le pont entre des réseaux de plusieurs individus et groupes et on le retrouve généralement en ligne (surtout pendant la pandémie). Les pôles offrent de l'information et des opportunités interactives d'échange des expériences, le sentiment d'appartenance à un collectif et des conseils sur demande. Un bon exemple est le site Le Banc de l'ACPL.
- De nombreux groupes utilisent les médias sociaux existants pour diffuser leurs messages et étendre la portée des mouvements régionaux.

Voici quelques exemples généraux d'activités qui s'y déroulent :

- ✓ Publication de photos et vidéos rapides pour susciter la participation (2 à 3 fois plus de participation)
- ✓ Invitations lancées pour amener les gens à parler de leur vécu ou à publier du contenu relatif à des activités ou programmes connexes.
- ✓ Sondages fréquents auprès des personnes qui adhèrent à ces pôles.

Exemples de pôles sociaux en ligne

See What She can Do (SWSCD) (en anglais)

www.seewhatshecando.com



ParAmazing Circle

Bond with fellow parasport-lovers, try your hand at new adaptive sports, test your wits trivia night, enjoy virtual coffee and more during our virtual experiences.

EXPLORE



Women & Dogs Circle

Bring your dog and connect during fun virtual experiences. Get at-home grooming tips, have fun creating at-home agility courses, learn dog tricks and more.

EXPLORE



Women Coaches Circle

Meet women who share your passion for coaching. Grow, learn and lift one another up as you pool ideas, solve problems, hear from sport experts, and have fun.

EXPLORE

<https://www.seewhatshecando.com/circles>



CPRA ACPL

Perturbation des normes sociales

- Les normes sociales sont des croyances qui influencent souvent le comportement
- « Les filles ne savent pas lancer. » « Les sports à dominante masculine sont plus intéressants. » « Suer, c'est peu féminin. »
- Nous observons les comportements et les pratiques qui en résultent, comme le fait que les hommes obtiennent de meilleurs créneaux horaires, des installations mieux entretenues et une couverture médiatique.

Interventions :

- ✓ Collecter des données — voir où sont les lacunes en les quantifiant
- ✓ Revoir des politiques concernant l'allocation et les pratiques équitables
- ✓ Travailler continuellement à changer le narratif
- ✓ Financer des groupes qui s'occupent de l'accès des femmes.

Pratique exemplaire — Brown Girl Outdoor World

« Avoir autre chose à raconter grâce à l'aventure »

Demiesha Dennis, originaire de la Jamaïque et vivant aujourd'hui à Toronto, a créé un groupe qui encourage les femmes PANDC à sortir et à pratiquer des activités telles que la randonnée, la planche à bras, la pêche sur glace, le camping, le surf en eau calme et la raquette. Le groupe s'adresse aux femmes de 24 à 40 ans.

« Les parents de certaines de ces femmes n'avaient pas les connaissances nécessaires sur le sport ou ne pensaient pas qu'elles avaient leur place dans le sport », dit-elle.

Elle brise les normes sociales en créant des opportunités abordables pour une communauté qui recherche l'aventure en plein air. Demiesha a un pôle social sur Instagram.



CPRA ACPL

Activités de Brown Girls Outdoor World

(www.browngirloutdoorworld.com/)

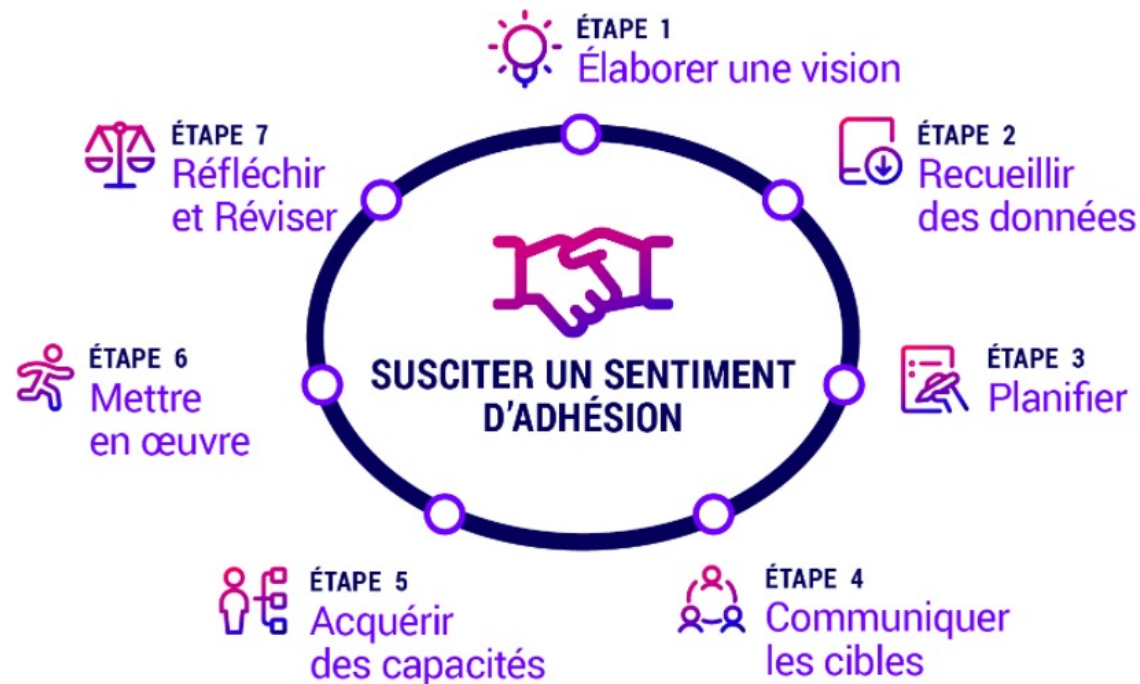


Pratique exemplaire— Trousse « Même jeu » de Femmes et sport au Canada



MÊME JEU

Une trousse d'outil par étape afin de donner
vie à votre vision d'équité des genres



- Femmes et sport au Canada a élaboré une trousse d'outils pour aider les organismes à accroître la participation des filles, des femmes et des personnes de diverses identités de genre aux activités sportives et récréatives.
- Cette trousse, appelée « Même jeu », offre aux spécialistes et aux parties prenantes dans la collectivité un programme de formation en ligne et des ressources connexes.
- L'utilisation de cet outil avec toutes les parties prenantes de la collectivité permet de créer un langage commun, de mettre en œuvre les approches nécessaires et d'harmoniser les efforts pour accroître la participation au sport et aux loisirs.



Pratique exemplaire — Recommandations dans les plans de loisirs et de sport

Port Hope

*Effectuer une analyse du nombre de femmes et de personnes s'identifiant comme telles qui fréquentent les parcs et participent à des activités de loisir, de sport et de culture par groupe d'âge. Engager des discussions avec des groupes et des personnes clés afin d'adopter collectivement des moyens visant à **minimiser les obstacles pour les femmes et les personnes s'identifiant comme telles.***

*Travailler avec d'autres organismes soutenant la participation des femmes dans le but d'**accroître la participation** au sport et à l'activité physique **toute la vie durant.***

Où va-t-on maintenant?

On vous répartira dans des salles de réunion pour discuter de la fiche de planification sur les prochaines étapes à suivre pour appuyer les filles, les femmes et les personnes de diverses identités de genre dans le sport et les loisirs.

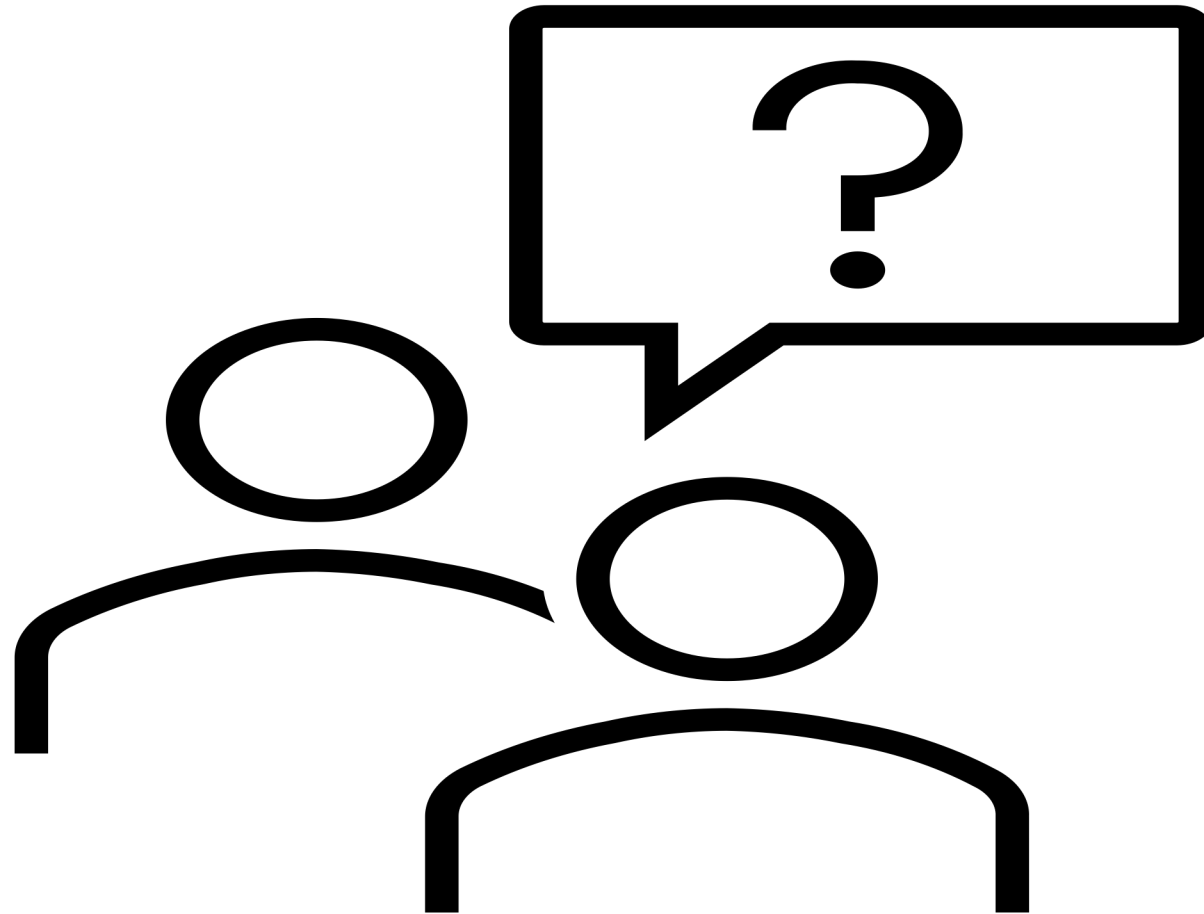
Une personne verra à orienter les travaux et présentera les résultats de du groupe en plénière.

Durée de la discussion : 15 minutes.

Fiche de planification

- Comprise dans le matériel envoyé avant l'atelier
- Composants
 - **État actuel de** l'équité entre les genres dans votre organisation (lien vers l'analyse de la situation)
 - **Lacunes** identifiées
 - **Quelle est l'idée** envisagée (par exemple, établir une politique d'équité, de diversité et d'inclusion ou d'équité entre les genres pour l'organisation)?
 - **Pourquoi** l'idée est-elle importante (l'«argumentation »)
 - **Qui** doit être impliqué?
 - **Où** l'idée se concrétisera-t-elle (par exemple, dans une installation ou l'ensemble de l'organisation ou parmi des utilisateurs tiers)?
 - **Quelles sont les ressources** nécessaires (fonds, compétences)?
 - **Qui** pourrait résister?
 - **Quels sont les obstacles** potentiels?
 - **Activités** par mois

Des questions sur le contenu de l'atelier?



Boîte à outils pour l'équité entre les genres



Équité entre les genres dans le sport
récréatif

Optimiser l'utilisation des installations

Optimiser l'utilisation des installations : un aperçu

Le secteur des loisirs joue un rôle très important dans le système sportif. C'est le principal
conteneur d'installations destinées à la pratique du sport de loisir récréatif et compétitif. De

cpra.ca/fr/initiatives/equite-entre-genres-sport-recreatif/guide-pratique-installations/

Évaluation

- Veuillez prendre un moment pour remplir notre questionnaire d'évaluation de l'atelier en cliquant sur le lien ici ou dans la boîte de discussion ou en scannant le code QR.

www.surveymonkey.com/r/ZJWLNKF



Merci
Thank You
Miiigwetch



CPRA ACPL