



## Instantané de 2023 NOUVEAU-BRUNSWICK

Les mesures qui visent à accroître l'équité des genres parmi les postes de leadership ont le potentiel de produire des changements qui rendront notre système de sport meilleur. Les organismes de sport qui misent sur la diversité au sein de leur conseil d'administration, de leur équipe de direction et de leur personnel sont plus novateurs, inclusifs et responsables et mieux outillés pour gérer les risques, y compris en ce qui concerne la sécurité dans le sport, la viabilité financière et l'efficacité de la gouvernance.

### UN POINT DE DÉPART POUR LA CONVERSATION À L'ÉCHELLE PROVINCIALE ET TERRITORIALE

En 2023, nous avons recueilli pour la deuxième fois des données sur le leadership au sein du système provincial et territorial de sport. Étant donné les variations observées depuis 2022 sur le plan de la participation, nous n'offrons pas de comparaisons sur une base annuelle. Nous présentons plutôt ces données en tant que point de départ d'un processus de dialogue, de réflexion et de changement. Les dirigeants et les dirigeantes des organismes provinciaux et territoriaux jouent un rôle déterminant dans la prestation du sport au Canada, et nous nous réjouissons de poursuivre notre collaboration avec nos partenaires afin de dresser un portrait fidèle du leadership des femmes et des personnes représentant la diversité de genre dans le système sportif canadien.

Au cours des dernières années, grâce à des engagements pris par tous les ordres de gouvernement, à du financement ciblé et à l'esprit d'initiative des organismes de sport, l'équité des genres a continué de progresser dans les postes de leadership.

### LES CHIFFRES NE MENTENT PAS :

1. Au cours des cinq dernières années, le pourcentage de femmes siégeant au conseil d'administration dans le système national de sport a connu une hausse de 9 points (passant de 34 % en 2018 à 43 % en 2023).
2. L'équité des genres parmi les postes de direction demeure stable au fil du temps et surpasse les pourcentages observés dans la plupart des autres industries au Canada.

Bien que des progrès aient été accomplis, il y a encore des étapes à franchir avant que le leadership sportif témoigne véritablement de la diversité de la société canadienne.

L'Instantané 2023 Femmes et leadership dans le sport 2023 souligne et célèbre les avancées récentes en matière de diversité du leadership sportif. Il invite également les organismes de sport à continuer à intégrer l'équité des genres dans leurs pratiques et à ouvrir leurs conseils d'administration et leurs équipes de direction à la diversité au-delà du genre, de manière à ce que plus de filles, de femmes et de personnes issues de la diversité de genre soient représentées dans le système sportif et puissent bénéficier du pouvoir du sport.

**Nous remercions tous les dirigeants et les dirigeantes du sport qui ont participé à l'exercice de l'instantané de 2023, ainsi que nos partenaires provinciaux et territoriaux qui nous ont aidés à recueillir ces données.**

# Représentation au Sein des Conseils D'administration

des organismes nationaux de sport (ONS) – des organismes de services multisports OMS) – des instituts canadiens du sport (ICS)

## COMPOSITION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION



**43 % DES MEMBRES  
DES CONSEILS  
D'ADMINISTRATION DES  
ORGANISMES NATIONAUX  
SONT DES FEMMES**

(hausse de 2 % par rapport à 2022)

### ONS

42 % de femmes  
(hausse de 4 % par rapport à 2022)

### OMS

46 % de femmes  
(baisse de 3 % par rapport à 2022)

### ICS

45 % de femmes  
(hausse de 4 % par rapport à 2022)

## DIRECTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



**40 % DES PERSONNES  
QUI PRÉSIDENT  
LES CONSEILS  
D'ADMINISTRATION  
SONT DES FEMMES**

(hausse de 2 % par rapport à 2022)

### ONS

42 % ont une femme à la présidence  
(hausse de 3 % par rapport à 2022)

### OMS

36 % ont une femme à la présidence  
(hausse de 4 % par rapport à 2022)

### ICS

29 % ont une femme à la présidence  
(baisse de 14 % par rapport à 2022)



**46 % DES MEMBRES DE CONSEILS D'ADMINISTRATION D'ORGANISMES PROVINCIAUX AYANT REMPLI LE QUESTIONNAIRE SONT DES FEMMES**



**46 % DES PERSONNES ASSUMANT LA PRÉSIDENTE DES CONSEILS D'ADMINISTRATION D'ORGANISMES PROVINCIAUX QUI ONT REMPLI LE QUESTIONNAIRE SONT DES FEMMES**



**50 % DES MEMBRES DE CONSEILS D'ADMINISTRATION D'ORGANISMES AU NOUVEAU-BRUNSWICK AYANT REMPLI LE QUESTIONNAIRE SONT DES FEMMES**



**52 % DES PERSONNES ASSUMANT LA PRÉSIDENTE DES CONSEILS D'ADMINISTRATION D'ORGANISMES PROVINCIAUX QUI ONT REMPLI LE QUESTIONNAIRE SONT DES FEMMES**

## ENCOURAGER LA DIVERSITÉ DES GENRES DANS LE LEADERSHIP

Les données ci-dessus jettent un éclairage sur les femmes qui occupent un poste d'autorité au sein des conseils d'administration. À l'échelle nationale, une personne non binaire siège à un conseil d'administration. À l'échelle provinciale et territoriale, cinq personnes non binaires siègent à des conseils d'administration. Tandis que nous œuvrons à rendre le sport meilleur pour toutes les personnes, il est important de continuer à encourager la diversité du leadership au-delà de la binarité des genres.



## UNE RÉFORME DU CODE DE GOUVERNANCE RENFORCE L'ÉQUITÉ DES GENRES

En 2022, on a apporté des modifications au Code de gouvernance du sport canadien, exigeant que les conseils d'administration des ONS comptent un maximum de 60 % de personnes du même genre d'ici avril 2025. Nous applaudissons cette décision d'enrichir l'équité des genres dans les politiques organisationnelles et nous soutiendrons les organisations qui prennent des mesures afin d'atteindre cet objectif.

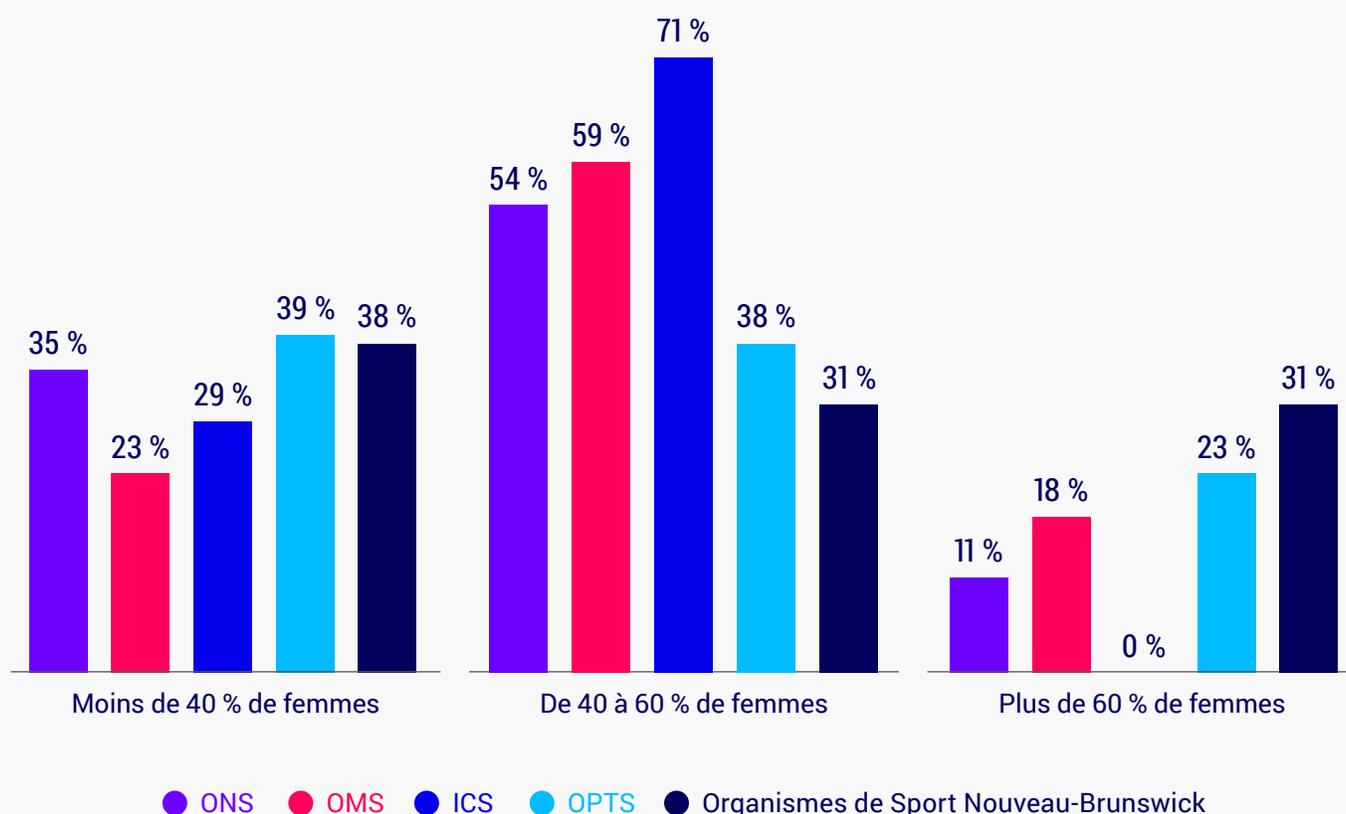
**Souligner les succès :** Actuellement, 54 % des ONS atteignent la cible d'équité des genres et occupent une position de choix pour tirer parti des avantages associés à la diversité des points de vue et des expériences vécues dans la prise de décisions. Bien que le Code de gouvernance ne s'applique pas encore aux OMS et aux ICS, la majorité d'entre eux (59 % des OMS et 71 % des ICS) respectent déjà cette exigence. Par ailleurs,

38 % des organismes provinciaux et territoriaux ayant répondu au questionnaire atteignent la cible et 31 % des organisations au Nouveau-Brunswick ayant répondu au questionnaire atteignent la cible.

**Poursuivre les efforts :** 7 % des organisations nationales et 11 % des organisations provinciales/territoriales interrogées ne comptent aucune femme ou personne de genre divers, ou encore une seule femme à la table du conseil d'administration.

Aucune organisation interrogée au Nouveau-Brunswick n'entre dans cette catégorie. Les organisations peuvent poursuivre leurs progrès en intégrant l'équité dans leur politique organisationnelle. Les mesures pourraient inclure l'introduction de pratiques équitables telles que le contact direct avec les femmes et les personnes de genre divers pour des postes et leur inclusion sur chaque liste.<sup>2</sup>

### RÉPARTITION DES SIÈGES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION



<sup>1</sup> Women on Corporate Boards Globally (2017). Catalyst.

<sup>2</sup> Une longueur d'avance (2018). Femmes et sport au Canada.

# Représentation du Personnel

des organismes nationaux de sport (ONS) – des organismes de services multisports (OMS) – des instituts canadiens du sport (ICS)

## DIRECTION DU PERSONNEL



42 % DES CHEFS DE LA DIRECTION DES ORGANISMES NATIONAUX SONT DES FEMMES

(baisse de 5 % par rapport à 2022)

ONS	OMS	ICS
38 % des chefs de la direction des ONS sont des femmes (baisse de 5 % par rapport à 2022)	59 % des chefs de la direction des OMS sont des femmes (baisse de 3 % par rapport à 2022)	29 % des chefs de la direction des ICS sont des femmes (aucun changement par rapport à 2022)



46 % DES CHEFS DE LA DIRECTION DES ORGANISMES PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE SONT DES FEMMES



59 % DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX AU NOUVEAU-BRUNSWICK SONT DES FEMMES

**Souligner les succès :** Au Canada, le sport continue de devancer les autres industries, au sein desquelles les femmes ne sont titulaires que de 31 % des postes de haute direction.<sup>3</sup>

**Poursuivre les efforts :** Il n'y a aucune femme qui occupe un poste de haute direction dans 8 % des organismes

## HAUTE DIRECTION (subalternes directs du chef de la direction)



51 % DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DES ORGANISMES NATIONAUX SONT DES FEMMES

(hausse de 2 % par rapport à 2022)

ONS	OMS	ICS
46 % des membres de la haute direction des ONS sont des femmes (baisse de 3 % par rapport à 2022)	64 % des membres de la haute direction des OMS sont des femmes (hausse de 11 % par rapport à 2022)	38 % des membres de la haute direction des ICS sont des femmes (baisse de 3 % par rapport à 2022)



48 % DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DES ORGANISMES PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE SONT DES FEMMES



45 % DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DES ORGANISMES AU NOUVEAU-BRUNSWICK AYANT RÉPONDU AU QUESTIONNAIRE SONT DES FEMMES

nationaux, 26 % des organismes provinciaux et territoriaux, et 44 % des organismes au Nouveau-Brunswick ayant répondu au questionnaire. Ces chiffres démontrent que certaines organisations pourraient bénéficier d'un examen de leurs pratiques d'embauche et d'avancement afin de débusquer les préjugés fondés sur le genre.<sup>4</sup>

## LA DIVERSITÉ AU SEIN D'UNE PETITE ÉQUIPE

Il est particulièrement important que les organisations qui comptent peu de personnel se penchent délibérément sur la question de la diversité de genre.

À l'échelle nationale, 4 % des organisations n'ont pas de personnel à plein temps, et 8 % ont seulement une personne employée à plein temps. Par ailleurs, parmi les organismes provinciaux et territoriaux de sport ayant rempli le questionnaire, 15 % n'ont aucun personnel à plein temps, et 51 % ont seulement une personne employée à plein temps (p. ex., chef de la direction/directeur administratif ou directrice administrative). L'importance de la diversité n'est pas moindre pour les petites organisations, mais ces dernières doivent faire preuve de créativité pour atteindre leurs objectifs.

Elles peuvent, par exemple, se pencher sur les possibilités de collaboration avec d'autres sports ou d'autres régions ou donner la priorité à la représentation parmi les bénévoles, y compris le conseil d'administration. Des outils comme [Le MÉMO de l'équité des genres](#) peuvent aider les organisations à mieux comprendre ce qu'est l'équité des genres et à prendre des engagements afin de la réaliser.



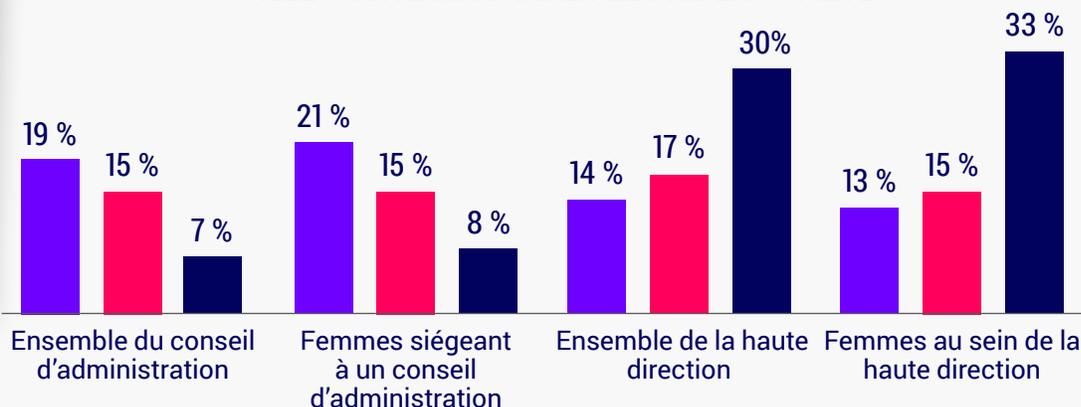
# Considérer La Diversité au Sein des Organismes de Sport au-Delà du Genre

Le genre n'est que l'un des nombreux facteurs dont nous devons tenir compte tandis que nous œuvrons collectivement à bâtir un système de sport plus sûr, équitable et inclusif pour tous les Canadiens et Canadiennes. Depuis 2021, nous demandons aux organisations de fournir des données à propos des membres du conseil d'administration et de la haute direction en lien avec la race, l'ethnicité et les handicaps.

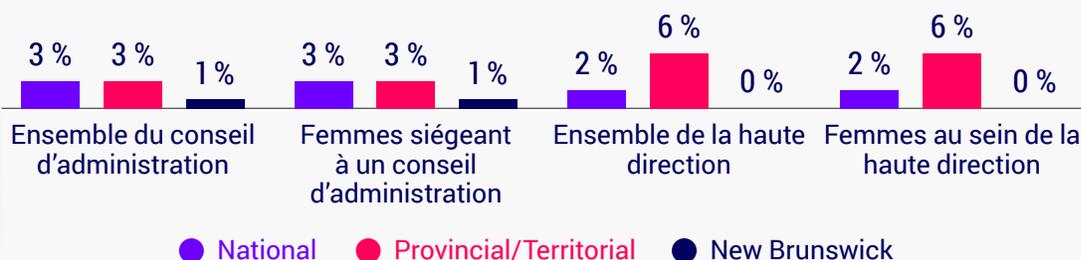
La diversité ne se résume pas aux éléments susmentionnés et les données sont incomplètes,<sup>5</sup> mais ces informations donnent toutefois à penser que le sport canadien n'est à l'évidence pas représentatif de la population canadienne en ce qui concerne la race et les handicaps.<sup>6,7</sup>

Bien que 26 % de la population canadienne soit racisée et que 22 % ait un handicap, le leadership des organismes de sport ne reflète pas cette réalité.

## REPRÉSENTATION DES PERSONNES S'IDENTIFIANT COMME PERSONNES NOIRES, AUTOCHTONES OU DE COULEUR OU APPARTENANT À UNE COLLECTIVITÉ MARGINALISÉE PAR LA SOCIÉTÉ



## REPRÉSENTATION DES PERSONNES S'IDENTIFIANT COMME PERSONNES AYANT UN HANDICAP



**Souligner les succès :** Les organisations sont plus nombreuses que jamais (62 % au total et au Nouveau-Brunswick) à indiquer que les membres du conseil d'administration et du personnel ont récemment autodéclaré des renseignements démographiques. Ceci donne à penser que beaucoup d'organisations reconnaissent qu'il est important de mesurer la représentation au-delà du genre.

**Poursuivre les efforts :** Les organisations qui ne

recueillent pas encore ce type de données peuvent commencer par solliciter des conseils afin d'assurer la protection des données et des renseignements personnels. Pour celles qui le font déjà, il est important de voir à améliorer continuellement les processus de collecte de données, p. ex., en encourageant l'autodéclaration, en expliquant pourquoi et comment les données sont utilisées et en trouvant des façons de reconnaître l'apport des personnes qui partagent cette information.

5 Ces données sont incomplètes parce que toutes les organisations ne recueillent pas nécessairement de données démographiques à propos d'éléments autres que le genre, et que toutes les personnes ne divulguent pas ces renseignements à leur organisation.

6 Évolution démographique des groupes racisés au Canada (2023). Statistique Canada. Données tirées de : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023008/article/00001-fra.htm>

7 Mesurer l'incapacité au Canada (2022). Statistique Canada. Données tirées de : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2022062-fra.htm>

# Passer à l'Action

## ATELIER LES FEMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Les organisations peuvent accroître la présence des femmes au sein des conseils d'administration en découvrant comment il est possible de créer une culture inclusive dans ces entités, en comprenant la valeur de la présence des femmes au sein d'un conseil d'administration et en élaborant des stratégies qui visent à surmonter les obstacles et à recruter davantage de femmes.

**APPRENEZ-EN PLUS**

## MANUEL DE L'ÉQUITÉ DES GENRES

Le Manuel de l'équité des genres aide les organisations à se tourner vers l'intérieur pour apporter des changements avant de se lancer dans des stratégies externes. En établissant de bonnes politiques, de bons processus et de bons programmes internes, les organisations renforceront leurs compétences et leur confiance pour explorer et résoudre d'autres problèmes d'équité entre les genres.

**APPRENEZ-EN PLUS**



Les données figurant dans le présent rapport ont été recueillies dans le cadre d'un sondage mené en août et en septembre 2023 auprès de 91 ONS, OMS et ICS. Quatre-vingt-six organisations ont rempli le questionnaire. Le reste des données provient de sites Web consultés en janvier 2022. Le reste des données a été tiré des sites Web en septembre 2023. Les données relatives aux conseils d'administration et à la direction du personnel sont fondées sur les réponses de 91 organisations. Les données concernant la haute direction sont, quant à elles, fondées sur les réponses de 80 organisations.

Les données relatives aux organismes provinciaux et territoriaux ont été recueillies dans le cadre d'un sondage mené auprès de 665 organismes de sport et organisations multisports œuvrant à l'échelle provinciale/territoriale entre août et octobre 2023. De ce nombre, 243 organismes au total et 29 au Nouveau-Brunswick ont rempli le questionnaire.