

# Outil d'auto-réflexion sur l'équité entre les genres

*Un outil pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le secteur des loisirs et du sport*

RECREATION  
LOISIRS NB



# L'OUTIL D'AUTO-RÉFLEXION SUR L'ÉQUITÉ ENTRE LES GENRES



Développé par **Recreation NB | Loisirs N.-B. et She is Active NB | Elle est active N.-B.**, l'outil d'auto-réflexion sur l'équité entre les genres est conçu pour aider les personnes qui travaillent dans le domaine des loisirs et des sports communautaires à créer et à maintenir des environnements inclusifs et équitables.

Cette ressource offre un cadre structuré pour l'évaluation de l'équité entre les sexes dans des domaines clés, notamment :

- Installations
- Programmes et services
- Gouvernance et efficacité organisationnelle
- Communication

Après avoir répondu à toutes les questions, vous serez guidé dans un processus d'auto-réflexion afin d'évaluer vos pratiques actuelles. L'auto-réflexion est suivie par des suggestions de ressources pour informer le plan d'action et améliorer l'approche des utilisateurs pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au travers de leur communauté ou de leur organisation.

Cet outil aide les communautés/ organisations à mieux comprendre leurs pratiques actuelles, à reconnaître leurs points forts, à découvrir les obstacles et à planifier des mesures concrètes en vue d'un changement significatif.

**Il ne s'agit pas d'un test où tu passes ou tu coules mais plutôt d'un outil d'apprentissage, qui soutient les organisations dans leur cheminement vers la création d'environnements plus inclusifs et équitables.**

## Sommaire

L'outil d'auto-réflexion sur l'équité entre les genres - p. 2

Comment utiliser cet outil - p. 3

Définitions - pg. 4-5

Installations - pg. 6

Programmes et services - pg. 7

Gouvernance et efficacité organisationnelle - pg. 8-9

Communication - pg. 10

Décompte / Auto-réflexion - pg. 11-13

Ressources suggérées - pg. 14-16

Prochaines étapes / Plan d'action - pg. 17

Cette ressource a été développée en réponse aux commentaires des communautés à travers le Nouveau-Brunswick, soulignant le besoin de plus d'éducation et de ressources, dans le but de faire avancer les organisations vers l'adoption de politiques d'équité entre les genres.

### L'outil d'auto-réflexion vous aidera :

- Identifier les points forts et les réussites de votre organisation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Découvrir les disparités ou les obstacles qui peuvent limiter l'accès équitable.
- Utiliser vos résultats comme point de départ d'une action et d'un changement significatifs.
- Renforcer la capacité de votre organisation à **démontrer son engagement en faveur de l'équité**, ce qui peut favoriser les opportunités de financement et les demandes de bourses.

# COMMENT UTILISER CET OUTIL ?

L'outil d'auto-réflexion sur l'équité entre les genres est conçu pour guider les utilisateurs dans un processus de réflexion et d'évaluation. Suivez les étapes suivantes pour tirer le meilleur parti de cette ressource :



## Examiner l'outil

Commencez par lire l'ensemble de l'outil pour vous faire une idée de sa structure et des domaines clés. Comprendre la portée des questions vous aidera à aborder l'évaluation avec clarté.

## Évaluer

Pour chaque domaine clé, examinez attentivement vos pratiques, politiques et processus actuels et répondez aux questions à l'aide de l'échelle suivante :



- A** - Pleinement intégré, régulièrement évalué.
- B** - Des efforts importants ont été déployés, mais des améliorations sont possibles.
- C** - Quelques mesures ont été prises.
- D** - Aucune mesure prise ou prise en compte très limitée.

Certaines questions peuvent s'appliquer directement à votre travail, tandis que d'autres peuvent nécessiter une réflexion plus approfondie. Si une question ne s'applique pas à votre organisation ou à ses activités, n'hésitez pas à la marquer comme N/A ou à l'ignorer complètement.

## Pointage et auto-réflexion

Après avoir répondu aux questions pour chacun des domaines clés, faites le compte. À l'aide de ces résultats, répondez aux questions d'auto-réflexion.



## Utilisez vos résultats pour prendre des mesures Références suggérées

Les connaissances acquises grâce aux questions sur les domaines clés et à l'auto-réflexion devraient servir de base à la planification de l'action, en aidant à identifier et à traiter les faiblesses ou les domaines à améliorer. La section Ressources suggérées joue un rôle clé en fournissant des outils et des conseils précieux pour renforcer la planification de l'action et les prochaines étapes.

# DÉFINITIONS

**Ce glossaire fournit des définitions claires des termes clés liés à l'équité entre les sexes, à l'inclusion, à la diversité et à l'accessibilité, afin de vous aider à comprendre l'outil et ses concepts.**

## Barrière

Un obstacle évident ou subtil qui empêche ou impose des restrictions à des personnes d'accéder, d'utiliser ou de faire quelque chose que d'autres peuvent facilement accéder, utiliser ou faire. Un obstacle peut être physique, économique, financier, informationnel et/ou découler de politiques et de pratiques organisationnelles.

## Appartenance

Sentiment de sécurité, de soutien, d'acceptation et d'inclusion au sein d'un groupe, d'une organisation ou d'une communauté. Elle implique des liens significatifs, un respect mutuel et la reconnaissance de la valeur et des contributions de chacun.

## Discrimination

Le refus d'accorder l'égalité de traitement et de chances à des individus ou à des groupes en raison de leurs caractéristiques personnelles et de leur appartenance à des groupes spécifiques, en ce qui concerne l'éducation, le logement, les soins de santé, l'emploi, l'accès aux services, aux biens et aux installations.

## Diversité

Le fait d'être différent ou d'avoir des différences concernant l'âge, la classe, l'ethnie, le sexe, la santé, les capacités physiques et mentales, la race, l'orientation sexuelle, la religion, la taille physique, le niveau d'éducation, le travail et la fonction, les traits de personnalité et d'autres différences humaines. Certains décrivent la diversité organisationnelle comme une hétérogénéité sociale.

## Égalité

Le processus d'allocation des ressources, des programmes et de la prise de décision de manière à ce que les différents groupes aient le même accès aux opportunités et aux avantages. Par exemple, dans le cas du genre, les hommes et les femmes recevraient chacun 50 % des ressources et des installations et auraient accès aux mêmes programmes.

## Équité

Le processus d'allocation des ressources, des programmes et de la prise de décision de manière équitable pour tous. Il s'agit de veiller à ce que chacun ait accès à une gamme complète d'opportunités pour obtenir les bénéfices sociaux, psychologiques et physiques qui découlent de la participation à un sport ou à un loisir. Il ne s'agit pas nécessairement de mettre les mêmes programmes et installations à la disposition de tous.

## Installation

Propriété et exploitation publiques pour l'activité physique, le sport et les loisirs. Cela comprend les installations gérées par les municipalités, les conseils de bande et les organisations à but non lucratif.

## Genre

Les rôles, relations, comportements, activités et attributs socialement construits qu'une société donnée considère comme appropriés pour les filles/femmes et les garçons/hommes.

# DEFINITIONS

Ce glossaire fournit des définitions claires des termes clés liés à l'équité entre les sexes, à l'inclusion, à la diversité et à l'accessibilité, afin de vous aider à comprendre l'outil et ses concepts.

## Équité entre les sexes

Exige que les filles et les femmes disposent d'une gamme complète d'activités et de programmes répondant à leurs besoins, à leurs intérêts et à leurs expériences. Par conséquent, certaines activités peuvent être identiques à celles proposées à d'autres personnes, d'autres peuvent être modifiées et d'autres encore peuvent être totalement différentes.

## Parité hommes-femmes

Une mesure statistique de l'égalité de la représentation des hommes et des femmes dans un groupe donné.

## Rôles de genre

Ensemble de normes sociétales dictant les types de comportements généralement considérés comme acceptables, appropriés ou souhaitables pour une personne en fonction de son sexe réel ou perçu comme tel.

## Groupe historiquement marginalisé

Un groupe ou une communauté qui a été opprimé(e), exclu(e) ou désavantagé(e) en raison de facteurs tels que le sexe, la race ou l'orientation sexuelle.

## Inclusion

L'acte ou la pratique consistant à créer une culture qui englobe, respecte, accepte et valorise la diversité. Il s'agit d'un effort conscient et équitable pour répondre aux besoins individuels, afin que chacun se sente valorisé, respecté et capable de contribuer à son plein potentiel. Lorsque la diversité se produit naturellement (créant le mélange dans l'organisation), l'inclusion est le choix qui aide le mélange à bien fonctionner ensemble.

## Intersectionnalité

La nature interconnectée des catégorisations sociales telles que la race, la classe et le genre, qui crée des systèmes de discrimination ou de désavantage qui se chevauchent et sont interdépendants.

L'intersectionnalité reconnaît que chaque personne appartient simultanément à plusieurs catégories d'identité et que les expériences de privilège et d'oppression systémiques d'une personne sont influencées par l'interaction de ces catégories.

## Élimination sanitaire

Un espace et un système hygiéniques pour éliminer les aiguilles, les produits d'hygiène féminine, les bandages, les couches et les sacs de colostomie.

## Le sexe

Terme médical fondé sur les caractéristiques physiques et l'anatomie utilisé pour désigner les personnes de sexe masculin, féminin ou intersexué.

## Stéréotypes

Caractéristiques générales, souvent inexactes, d'un groupe social utilisées pour décrire un individu considéré comme membre de ce groupe. Exemple : Tous les garçons aiment le hockey. Toutes les filles aiment la danse.



# INSTALLATIONS

Cette section se concentre sur l'environnement physique, y compris la conception réfléchie des installations, la sécurité, l'accessibilité et les équipements inclusifs qui répondent aux besoins de tous les consommateurs.

1. Les femmes et les filles sont consultées et impliquées dans le développement de nouvelles installations et de nouveaux espaces et lors des processus de mise à jour. \_\_\_\_\_
2. Nous veillons à ce que les besoins des femmes et des jeunes filles en matière de sécurité soient satisfaits lorsqu'elles accèdent à nos installations. \_\_\_\_\_
3. Les lumières de nos installations intérieures et extérieures sont en état de marche, sont placées de manière appropriée et offrent des zones sûres et bien éclairées. \_\_\_\_\_
4. Notre établissement dispose d'aires de change et d'alimentation pour bébés accessibles à tous. \_\_\_\_\_
5. Notre établissement dispose de toilettes et de vestiaires non sexistes. \_\_\_\_\_
6. Les vestiaires et les toilettes disposent d'une signalisation claire pour indiquer l'utilisateur, y compris des symboles universels. \_\_\_\_\_
7. Tous les vestiaires offrent des possibilités de se doucher, de se changer et d'utiliser les toilettes en privé (portes de toilettes, rideaux de douche, etc.). \_\_\_\_\_
8. Nos toilettes et nos vestiaires sont propres et bien approvisionnés en articles nécessaires, tels que du papier hygiénique, des produits sanitaires et des poubelles pour objets tranchants. \_\_\_\_\_
9. Nos installations répondent aux normes d'accessibilité conformément aux codes de construction nationaux. \_\_\_\_\_

Critères de notation :	A- Entièrement intégré, régulièrement évalué.	B- Des efforts importants ont été déployés, mais des améliorations sont possibles.	C- Quelques mesures ont été prises.	D - Aucune mesure prise ou prise en compte très limitée.
# Nombre de chaque critère indiqué pour la section « Installations:				

# PROGRAMMES ET SERVICES

Cette section vise à garantir que les programmes et les services sont inclusifs, accessibles et adaptés aux divers besoins des femmes et des filles. Les considérations incluent le recrutement, la réduction des obstacles, l'offre de programmes diversifiés et sexospécifiques, et la promotion du développement des compétences, de la confiance et du bien-être.

1. Nous nous engageons à recruter davantage de femmes et de filles en tant que participantes et instructrices. \_\_\_\_\_
2. Nous nous efforçons d'éliminer et de réduire les obstacles à l'accès des femmes et des filles, notamment en tenant compte de l'heure à laquelle se déroulent les programmes et les services. \_\_\_\_\_
3. Nous proposons un large éventail de programmes et de services pour répondre aux besoins des différentes femmes et filles, y compris celles qui souffrent d'un handicap, les femmes et les filles BIPOC, les nouvelles arrivantes et les membres de la communauté LGBTQ2IA+. \_\_\_\_\_
4. Nous consultons les femmes et les filles de notre communauté pour élaborer des programmes qui répondent à leurs besoins, à leurs intérêts et à leurs expériences, tout en tenant compte des types d'activités, du jour et de l'heure, et de la fréquence des séances. \_\_\_\_\_
5. Nous proposons des programmes réservés aux femmes et aux filles pour ceux qui souhaitent ou préfèrent des environnements séparés par genres. \_\_\_\_\_
6. Nous proposons des programmes et des services qui favorisent l'acquisition de nouvelles compétences, l'amélioration de l'estime de soi, le soutien social et les bienfaits holistiques pour la santé, tout en tenant compte des principes du développement à long terme dans le sport et l'activité physique (DLT). \_\_\_\_\_
7. Nous évaluons les programmes et les services afin d'améliorer la programmation future en identifiant les facteurs de réussite, les obstacles à la participation et les domaines à améliorer. \_\_\_\_\_

Critères de notation :	A- Entièrement intégré, régulièrement évalué.	B- Des efforts importants ont été déployés, mais des améliorations sont possibles.	C- Quelques mesures ont été prises.	D - Aucune mesure prise ou prise en compte très limitée.
# Nombre de chaque critère indiqué pour la section « Installations:				

# GOVERNANCE ET EFFICACITÉ ORGANISATIONNELLE

Cette section se concentre sur la promotion de l'équité entre les genres dans les politiques, la culture organisationnelle et le leadership. Elle prend en compte la représentation, les politiques inclusives, les stratégies de recrutement et de rétention, et la création d'un environnement favorable où les femmes et les filles peuvent participer activement, diriger et s'épanouir.

## Politiques

1. Nous disposons d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes qui définit notre engagement à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes. \_\_\_\_\_
2. Nous disposons d'un plan de mise en œuvre fondé sur notre politique d'égalité entre les femmes et les hommes, qui définit des objectifs et des stratégies spécifiques visant à impliquer les femmes et les filles à tous les niveaux. \_\_\_\_\_
3. Nous disposons d'une politique d'attribution qui tient compte de la répartition de la programmation des installations en fonction du sexe. \_\_\_\_\_
4. L'égalité entre les femmes et les hommes est prise en compte et soutenue dans nos documents fondamentaux (mission, vision, constitution, règlements, plan stratégique, etc.) \_\_\_\_\_
5. Nous disposons de politiques de ressources humaines qui soutiennent l'équité salariale, la flexibilité des horaires, le partage des tâches et des rôles, les arrangements pour les soignants et les absences prolongées pour des raisons personnelles ou familiales. \_\_\_\_\_

## Culture

6. Nous reconnaissons que les femmes et les filles constituent un groupe historiquement marginalisé qui nécessite plus de temps et de ressources humaines et financières pour s'engager efficacement. \_\_\_\_\_
7. Nous valorisons la participation et la contribution des femmes et des filles, en particulier dans les rôles de direction. \_\_\_\_\_
8. Nous travaillons continuellement et activement à l'amélioration de notre culture pour qu'elle soit accueillante pour les femmes et les filles. \_\_\_\_\_
9. Nous veillons à ce que nos programmes et nos événements favorisent un environnement de soutien qui respecte la diversité. \_\_\_\_\_

*(Veuillez noter que la section sur la gouvernance et l'efficacité organisationnelle se poursuit à la page suivante).*

# GOVERNANCE ET EFFICACITÉ ORGANISATIONNELLE

Cette section se concentre sur la promotion de l'équité entre les genres dans les politiques, la culture organisationnelle et le leadership. Elle prend en compte la représentation, les politiques inclusives, les stratégies de recrutement et de rétention, et la création d'un environnement favorable où les femmes et les filles peuvent participer activement, diriger et s'épanouir.

## *Dirigeants, employés et bénévoles*

10. Nous nous sommes engagés à atteindre la parité hommes-femmes (entre 40 et 60 %) dans les postes de direction, de personnel et de bénévoles. \_\_\_\_\_
11. Nous disposons d'un plan ou d'une stratégie pour recruter et retenir des femmes à des postes de direction. \_\_\_\_\_
12. Nous envisageons d'engager des femmes qui reflètent la diversité de notre communauté dans des fonctions de direction, de personnel et de bénévolat. \_\_\_\_\_
13. Nous veillons à ce que les femmes participent activement à la planification et à la prise de décision. \_\_\_\_\_
14. Nos dirigeants reçoivent une formation leur permettant de faire face à la discrimination, y compris aux comportements sexistes. \_\_\_\_\_
15. Nous reconnaissons que l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas une « affaire de femmes » en offrant à l'ensemble du personnel et des bénévoles une formation axée sur l'équité, la diversité et l'inclusion. \_\_\_\_\_
16. Nous disposons d'un comité ou d'un membre du personnel désigné chargé de superviser et de défendre les initiatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. \_\_\_\_\_
17. Nous offrons des possibilités de développement professionnel et de mentorat pour aider les femmes dirigeantes et le personnel à améliorer leurs compétences et à élargir leur réseau. \_\_\_\_\_
18. Nous nous efforçons de veiller à ce que l'attribution des postes de personnel et de bénévoles ne renforce pas les stéréotypes liés au genre (par exemple, manque de représentation des hommes et des femmes au sein du personnel d'exploitation des installations). \_\_\_\_\_
19. Nous utilisons un langage non sexiste dans tous les recrutements de personnel et de bénévoles. \_\_\_\_\_

Critères de notation :	A- Entièrement intégré, régulièrement évalué.	B- Des efforts importants ont été déployés, mais des améliorations sont possibles.	C- Quelques mesures ont été prises.	D - Aucune mesure prise ou prise en compte très limitée.
# Nombre de chaque critère indiqué pour la section « Installations:				

# COMMUNICATION

Cette section vise à garantir une communication inclusive, représentative et favorable à l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle prend en compte le langage, l'imagerie, les efforts de sensibilisation, la promotion des initiatives en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et les possibilités de retour d'information et d'engagement de la part de la communauté.

1. Nous utilisons un langage neutre et sensible au genre dans toutes nos méthodes de communication. \_\_\_\_\_
2. Nos supports de communication fournissent des exemples et des images qui tiennent compte de la dimension de genre, et présentent des femmes et des hommes dans diverses activités qui ne renforcent pas les stéréotypes de genre. \_\_\_\_\_
3. Nous impliquons les parents, les familles et d'autres membres et groupes de la communauté pour soutenir la participation des femmes et des filles. \_\_\_\_\_
4. Nous recherchons des occasions de promouvoir le travail que nous effectuons pour soutenir l'équité entre les sexes (par exemple, par le biais des médias locaux, des programmes de prix/reconnaissance, etc.) \_\_\_\_\_
5. Nous offrons aux membres de la communauté la possibilité d'exprimer leurs préoccupations et leurs besoins. \_\_\_\_\_
6. Nous communiquons activement sur les nombreux avantages de la participation aux activités récréatives et sportives pour les femmes et les filles, tels que l'acquisition de nouvelles compétences, l'amélioration de l'estime de soi et le renforcement du soutien social. \_\_\_\_\_

Critères de notation :	A- Entièrement intégré, régulièrement évalué.	B- Des efforts importants ont été déployés, mais des améliorations sont possibles.	C- Quelques mesures ont été prises.	D - Aucune mesure prise ou prise en compte très limitée.
# Nombre de chaque critère indiqué pour la section « Installations:				



# DÉCOMPTE ET AUTO-RÉFLEXION

Après avoir répondu aux questions pour chacun des domaines clés, faites le compte. À l'aide de ces résultats, répondez aux questions d'auto-réflexion.

## Tally:

Critères de notation :	A- Entièrement intégré, régulièrement évalué.	B- Des efforts importants ont été déployés, mais des améliorations sont possibles.	C- Quelques mesures ont été prises.	D - Aucune mesure prise ou prise en compte très limitée.
# Nombre de chaque indiqué pour la section des installations				
# De chaque indiqué pour la section des programmes et services				
# De chaque indiqué pour la section Gouvernance et efficacité organisationnelle				
# Nombre de chaque indiqué pour la section Communication				
Bilan (Veuillez additionner chaque catégorie)				

## Auto-réflexion :

### Installations

- Comment faire en sorte que tous les individus aient leur mot à dire dans le développement, la planification et la mise à jour de nos installations ?
- De quelle manière pouvons-nous améliorer la sécurité, l'accessibilité et l'inclusivité de nos installations afin de mieux répondre aux divers besoins de tous les utilisateurs ?
- Comment pouvons-nous évaluer et améliorer en permanence la conception et la fonctionnalité de nos espaces pour nous assurer qu'ils sont accueillants et accessibles à tous, indépendamment du sexe ou des capacités ?

# DÉCOMPTE ET AUTO-RÉFLEXION

Décompte et auto-réflexion Après avoir répondu aux questions pour chacun des domaines clés, faites le décompte. À l'aide de ces résultats, répondez aux questions d'auto-réflexion.

## Auto-réflexion :

### Programmes et services

- Comment nous assurons-nous que nos programmes et services sont inclusifs, accessibles et accueillants pour les personnes de tous les sexes et de toutes les capacités ?
- Comment pouvons-nous améliorer notre programmation et nos services afin de mieux répondre aux divers besoins et intérêts de notre communauté ?
- Comment évaluons-nous et adaptons-nous nos services afin de promouvoir une participation équitable et d'éliminer les obstacles pour les groupes sous-représentés ?

### Gouvernance et efficacité organisationnelle

- Comment intégrons-nous les principes d'équité, de diversité et d'inclusion dans nos politiques, nos prises de décision et notre culture organisationnelle ?
- De quelle manière pouvons-nous renforcer le leadership et la responsabilité afin de garantir que l'égalité entre les hommes et les femmes soit une priorité à tous les niveaux de notre organisation ?
- Comment évaluer et améliorer nos structures de gouvernance pour mieux soutenir des pratiques inclusives et équitables ?

# DÉCOMPTE ET AUTO-RÉFLEXION

Décompte et auto-réflexion Après avoir répondu aux questions pour chacun des domaines clés, faites le décompte. À l'aide de ces résultats, répondez aux questions d'auto-réflexion.

Auto-réflexion :

## Communication

- Comment nous assurer que nos stratégies de communication sont inclusives, accessibles et représentatives de la diversité des voix et des points de vue ?
- Comment pouvons-nous améliorer le langage, l'imagerie et les messages que nous utilisons pour promouvoir l'égalité des sexes et l'inclusion ?
- Comment évaluons-nous et adaptons-nous nos méthodes de communication pour atteindre et engager efficacement tous les membres de notre communauté ?



# RESSOURCES SUGGÉRÉES

Ces ressources ont été soigneusement sélectionnées pour soutenir chacun des domaines clés de l'outil d'autoréflexion sur l'équité entre les genres. Elles apportent un éclairage et une compréhension supplémentaires qui vous aideront à élaborer votre plan d'action en toute confiance. Veuillez noter que chaque ressource fait l'objet d'un lien hypertexte.

## Installations

- [Construire des communautés de loisirs et de sport inclusives pour les femmes et les filles : Module de conception d'installations](#)
- [Des parcs plus sûrs. Améliorer l'accès des filles et des femmes](#)
- [Atelier n° 3 sur l'égalité des sexes dans les loisirs - Comprendre comment la conception des installations peut favoriser leur utilisation par les filles, les femmes et les personnes d'identités sexuelles diverses](#)
- [Toilettes et vestiaires universels](#)
- [Para NB: Liste de vérification de l'accessibilité des installations](#)

### Government regulations

- [Résumé de la Loi canadienne sur l'accessibilité](#)
- [Dépôt d'un projet de loi sur l'accessibilité](#)

## Programmes et services

- [Recruter et retenir les filles dans le sport : concevoir des programmes de soutien](#)
- [Liste de vérification des activités inclusives](#)
- [Développement à long terme par le sport et l'activité physique 3.0](#)

### BIPOC, Newcomer, LGBTQIA2S+

- [Expériences sportives des femmes et des filles NAPC au Canada](#)
- [Répondre aux besoins des nouvelles arrivantes : Guide pour le sport et l'activité physique](#)
- [Montrer le chemin : Travailler avec les athlètes et les entraîneurs LGBTQ](#)

### Consultation et engagement

- [Construire des communautés de loisirs et de sport inclusives pour les femmes et les filles : Module d'engagement](#)
- [RC Strategies](#)

### Importance de la programmation réservée aux filles et aux femmes

- [Ce que nous pouvons tous apprendre de Canadian Girls Baseball : Un leader dans le domaine du sport réservé aux filles](#)
- [You Go Girl! Community Program](#)

### Évaluation

- [Créer des communautés de loisirs et de sport inclusives pour les femmes et les filles : Module d'évaluation](#)
- [Atelier n°4 sur l'équité entre les sexes et les loisirs - Évaluer les résultats à l'aide des meilleures questions et données](#)

# RESSOURCES SUGGÉRÉES

Ces ressources ont été soigneusement sélectionnées pour soutenir chacun des domaines clés de l'outil d'autoréflexion sur l'équité entre les genres. Elles apportent un éclairage et une compréhension supplémentaires qui vous aideront à élaborer votre plan d'action en toute confiance. Veuillez noter que chaque ressource fait l'objet d'un lien hypertexte.

## Gouvernance et efficacité organisationnelle

### Politique

Modèle de politique d'équité entre les genres

- [Équité dans l'attribution des espaces récréatifs publics aux personnes qui s'identifient comme étant une femme ou une fille](#)

Plan de mise en œuvre de l'équité entre les genres

- [Exemple : CPRA Spotlight : Ville d'Aurora ; Plan d'équité entre les sexes de la ville d'Aurora](#)

Politique d'allocation

- HRM Community Access Plan
- [Briser la glace : soutenir des allocations de glace équitables](#)

### Culture

- [Construire des communautés de loisirs et de sport inclusives pour les femmes et les filles : Module sur la culture organisationnelle](#)
- [Atelier n° 1 sur l'équité entre les sexes et les loisirs - Créer une culture forte et un engagement commun](#)
- [Questions pour aider les dirigeants à développer une culture organisationnelle psychologiquement sûre](#)

Intersectionnalité

- [Introduction à l'intersectionnalité](#)
- [Qu'est-ce que l'intersectionnalité?](#)

### Dirigeants, employés et bénévoles

Formation pour les dirigeants, les employés et les bénévoles

- [Le MÉMO de l'équité des genres](#)
- [Analyse comparative entre les sexes plus](#)
- [Gardons les filles en sport](#)
- Formation à l'inclusion élargie
  - [COURS SPÉCIALISÉ](#)
  - [Certificat DEI](#)
- [Mandat du comité sur l'équité entre les genres](#)

Recrutement et fidélisation des femmes dirigeantes

- [Recruter, fidéliser et soutenir les femmes entraîneurs](#)
- [Meilleures pratiques de recrutement et de fidélisation pour les entraîneures](#)

# RESSOURCES SUGGÉRÉES

Ces ressources ont été soigneusement sélectionnées pour soutenir chacun des domaines clés de l'outil d'autoréflexion sur l'équité entre les genres. Elles apportent un éclairage et une compréhension supplémentaires qui vous aideront à élaborer votre plan d'action en toute confiance. Veuillez noter que chaque ressource fait l'objet d'un lien hypertexte.

## Communication

### Langage d'inclusion

- [Lignes directrices sur le langage sensible au genre](#)
- [Construire des communautés de loisirs et de sport inclusives pour les femmes et les filles : Module de conception d'installations](#)
- [Langage d'affirmation et d'inclusion](#)

Organisations à consulter pour obtenir des statistiques et des informations sur les méthodes de communication :

- [Femmes et Sports au Canada](#)
- [She is Active NB](#)



# PROCHAINES ÉTAPES / PLAN D'ACTION

Voici l'occasion de passer de la réflexion à l'action. Utilisez cet espace pour planifier vos prochaines étapes, fixer des objectifs significatifs et créer un plan pour conduire un changement positif.

Sur la base de votre auto-réflexion, quels sont les trois principaux domaines qui nécessitent une attention particulière ?

- 1.
- 2.
- 3.

Sur la base de votre auto-réflexion, quels sont les trois domaines dans lesquels vous excellez ?

- 1.
- 2.
- 3.

**Considérations pour la planification de l'action :**

- Calendrier - Quelles mesures pouvez-vous prendre maintenant ? Dans 6 mois ? Un an ?
- Comment allez-vous mesurer le succès ?
- Obstacles potentiels / Comment les surmonter ?
- Ressources et soutien
- Impact à long terme



Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter [nhebert@recreationnb.ca](mailto:nhebert@recreationnb.ca)  
ou [meghan.beland@sportnb.com](mailto:meghan.beland@sportnb.com)