

Decision Makers

Femmes D'influence

Guylaine Demers, Ph.D.
Professeure, Université Laval
Professor, Laval University



Presentation objectives

- To present an overview of the situation related to the low number of women in leadership position in the canadian sport system.
- To present solutions for 3 majors problems

Objectifs de la présentation

- *Présenter une vue d'ensemble de la problématique du faible nombre de femmes en position de leadership dans le système sportif canadien*
- *Présenter des solutions pour 3 problèmes majeurs*

CAAWS MOST RECENT STATISTICS

STATISTIQUES LES PLUS RÉCENTES DE L'ACAFS

Figure 4 - Répartition détaillée du pourcentage de dirigeants au sein d'ONS et d'OMS en fonction du sexe¹⁰

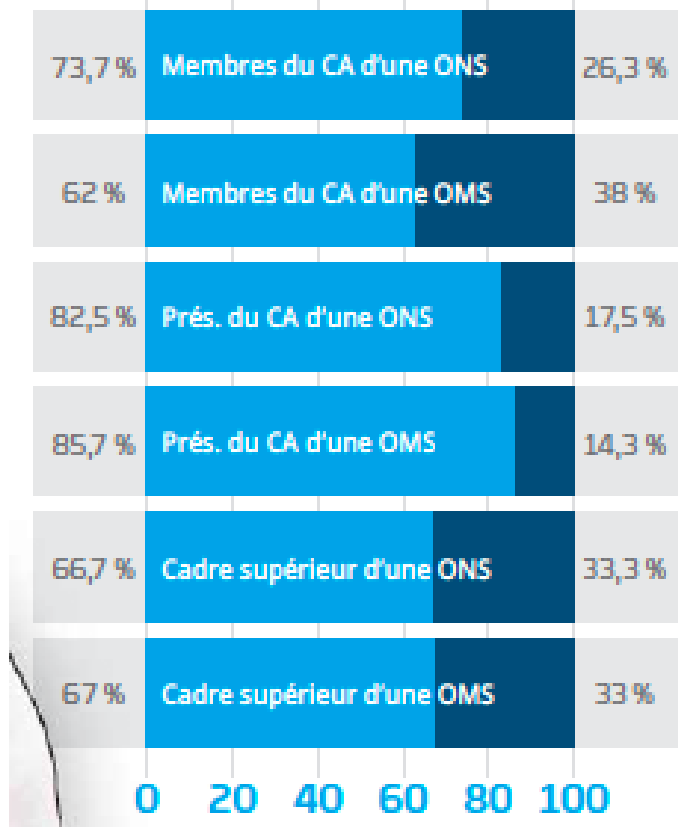
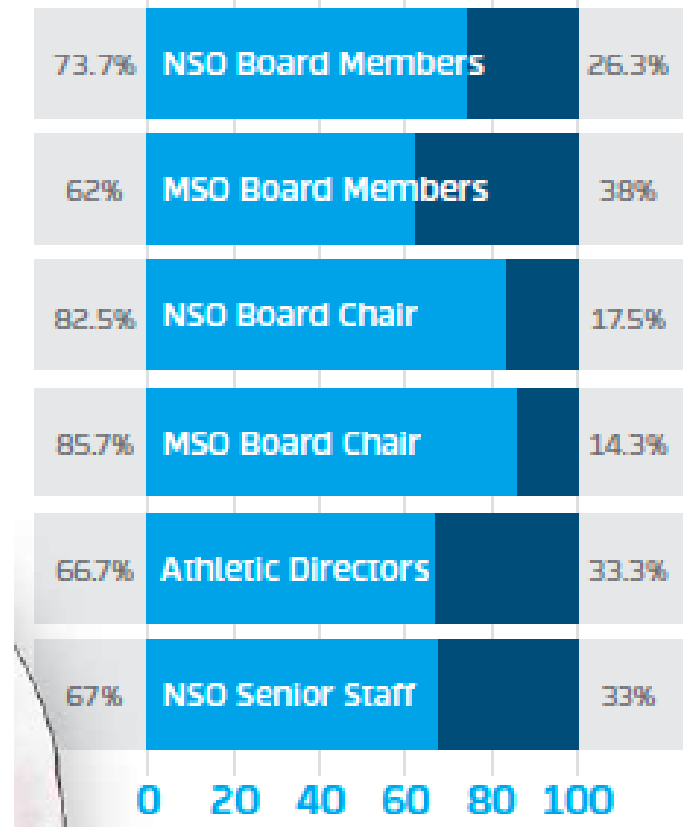


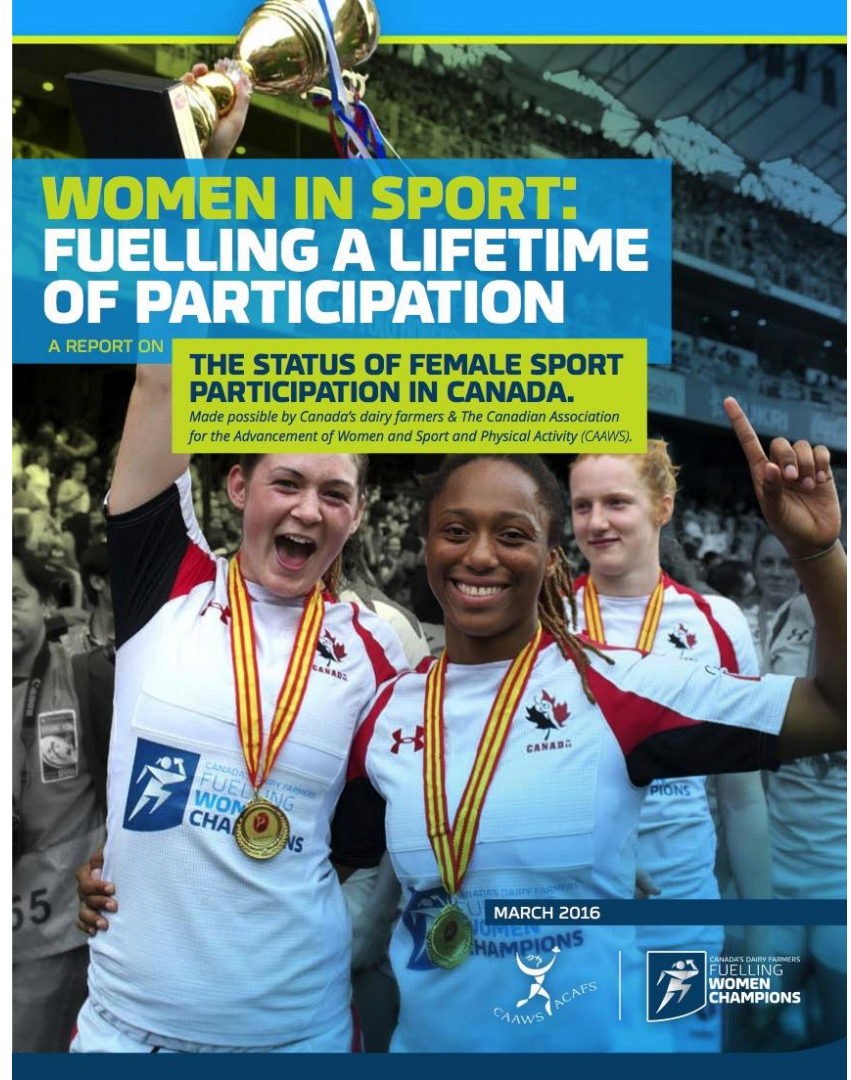
Figure 4 - Percentage Breakdown of NSO and MSO Leaders by Gender ¹⁰



IF YOU WANT TO
KNOW MORE

*SI VOUS VOULEZ EN
SAVOIR PLUS*

www.caaws.ca



WHAT CAN WE DO ABOUT IT?

QUE POUVONS-NOUS FAIRE À CE PROPOS?

FOR EACH PROBLEM = MANY SOLUTIONS

POUR CHAQUE PROBLÈME = PLUSIEURS SOLUTIONS

PROBLEM #1

Our sport policies don't have compliance criteria, metrics, incentives and consequences to advance women in sport.

PROBLEM #2

Lack of a system to prepare women for leadership positions (lack of mentorship, internship and sponsorship programs or opportunities).

PROBLEM #3

No pipeline of qualified young candidates and/or lack of succession planning.

PROBLÈME #1

Nos politiques de sport n'ont aucun critère de conformité, de mesure de qualité, d'incitatif et de conséquence pour faire avancer la situation des femmes en sport.

PROBLÈME #2

Il n'y a pas de système qui prépare les femmes à occuper des postes de leadership (manque de mentorat, de stages et de programmes de parrainage ou d'opportunités).

PROBLÈME #3

Aucun pipeline de jeunes candidates qualifiées et le manque de planification de la relève.

SOLUTIONS - PROBLEM #1 – POLICIES COMPLIANCE

- Non-compliance attracts remedial impact (funding). Actions and improvement attracts rewards (funding).
- Establish a «report card» system for NSOs + PSOs to show how they do.
- Create stepping stone goal for accountability in all organizations. Record it and publicize it (best practices).
- Investigate the impact of setting quotas and targets to increase the opportunities for women in leadership position.

SOLUTIONS - PROBLÈME #1 – IMPUTABILITÉ ET POLITIQUES

- Conséquences financières négatives s'il y a un non-respect des politiques. Conséquences financières positives s'il y a des actions de posées et des améliorations.
- Mettre en place un système de fiches de rendement pour les ONS et les OPS pour montrer comment elles se portent.
- Identifier les jalons à atteindre pour la reddition de comptes de toutes les ONS.
- Évaluer l'impact de la mise en place de quotas et de cibles à atteindre pour augmenter le nombre d'opportunités pour les femmes en position de leadership.

SOLUTIONS – PROBLEM #2 – LACK OF A SYSTEM TO PREPARE

- Professional networking with other women in different industries.
- Offer internship programs.
- Look outside of sport to find organizations who are known for placing leaders in positions. (e.g. Business)
- Identify and train mentors to support women to enter in leadership positions and progress through the system.
- Recognition to volunteer mentorship for young women (men, women)

SOLUTIONS – PROBLÈME #2 – Système qui prépare les femmes

- Réseautage professionnel avec des femmes de différents milieux.
- Offrir des programmes de stages.
- Regarder à l'extérieur du sport pour trouver des organisations qui sont reconnues pour placer des femmes dans des positions de leadership (p.ex. Affaires).
- Identifier et former des mentors pour soutenir les femmes pour accéder à un poste de leadership et progresser dans le système.
- Reconnaître le travail bénévole des mentors envers les jeunes femmes (hommes et femmes).

SOLUTIONS - PROBLEM #3 – NO PIPELINE

- Create opportunities for elite athletes to transition to leadership positions.
- Showcase our current women leaders to motivate and inspire the next generation.
- Build succession planning into strategic plan and be intentional with the plan.
- Federal summer student Grants used specifically to hire young women in the hopes that they will stay in the system.

SOLUTIONS - PROBLÈME #3 – PAS DE PIPELINE

- Créer des opportunités pour les athlètes féminines d'élite pour faciliter la transition vers des postes de leadership.
- Mettre en évidence les femmes actuellement en positions de leadership pour motiver et inspirer la prochaine génération.
- Insérer la planification de la relève dans le plan stratégique et soyez conséquent.
- Offrir des bourses du gouvernement fédéral pour le travail d'été pour étudiants et les utiliser spécifiquement pour embaucher de jeunes femmes dans l'espoir qu'elles demeurent dans le système sportif.

SOLUTIONS FROM THE RESEARCHER'S PERSPECTIVE

- Develop, fund and publish research to provide evidence and monitor progress about women in leadership positions.
- Create an observatory on women and sport in Canada. We need to share good practices and monitor our progress.
- Create a steering committee of wise persons to inform the Government of Canada agenda on women and sport.
- Bid for the 2022 IWG International conference on women and sport (exactly 20 years after hosting it in Montreal).

SOLUTIONS DU POINT DE VUE DE LA CHERCHEURE

- Développer, financer et publier des recherches pour fournir les évidences et monitorer les progrès à propos des femmes en positions de leadership.
- Créer un observatoire Femmes et sport au Canada. Nous avons besoin de partager nos bonnes pratiques et de monitorer nos progrès.
- Mettre sur pieds un Comité des sages pour informer le gouvernement du Canada concernant l'agenda Femmes et sport.
- Poser notre candidature pour recevoir la conférence internationale IWG sur les femmes et le sport en 2022 (exactement 20 ans après l'avoir reçu à Montréal).

Conclusion

- Women are NOT a minority group
- Les femmes ne sont PAS un groupe minoritaire
- We need follow-up actions, support and control
- Nous avons besoin de suivi, de soutien, de contrôle
- Without accountability, no results
- Sans reddition de comptes, pas de résultats
- You have the power to make the change happen
- Vous avez le pouvoir de provoquer le changement

KEY WORDS TO REMEMBER

MOTS CLÉS À NE PAS OUBLIER

- LEADERSHIP FROM THE TOP- LEADERSHIP DU SOMMET
- ACCOUNTABILITY – REDDITION DE COMPTES
- COMPLIANCE - CONFORMITÉ
- CHOICES - CHOIX
- OPPORTUNITIES - OPPORTUNITÉS
- LONGITUDINAL ATTITUDE – ATTITUDE LONGITUDINALE
- MONITORING/MEASURING – MONITORING/MESURE
- COMMITMENT - ENGAGEMENT

Thank You!
Merci!

Guylaine.demers@fse.ulaval.ca

