



Canadian Interuniversity Sport  
Sport interuniversitaire canadien  
Questionnaire 2005 sur l'Équité

SOMMAIRE EXÉCUTIF  
&  
MEILLEURES APPLICATIONS

SIC tient à souligner l'excellent travail de  
Katie Spriggs dans la préparation de ce rapport

Contenu

Sommaire des effectifs.....	1-2
Meilleures applications .....	3-5

Une copie du rapport complet du questionnaire des pratiques d'équité est disponible sur  
le site web de SIC au <http://www.universitysport.ca/f/recherche/index.cfm>

Les institutions suivantes sont absentes du rapport :

- Université Nipissing
- Université de Sherbrooke
- Université Laval
- Université du Québec à Montréal
- Université du Québec à Trois Rivières
- Université Wilfrid Laurier

Les Associations régionales suivantes sont aussi absentes du rapport :

- FQSÉ

Les questionnaires des membres suivants ont été reçus, mais pas à temps pour  
l'inclusion dans le Rapport :

- Université St. Thomas
- SUA
- SUO

## **Sommaire des effectifs**

Dans le but de regrouper et de transmettre l'information, le Comité d'équité et d'égalité de SIC a demandé à chaque université membre de décrire des problèmes et solutions d'équité dans son milieu respectif. L'information ainsi glanée crée une compréhension des problèmes types et hors du commun auxquels nos membres font face. Les réponses aux questions posées permettent également à SIC de mieux s'orienter dans la poursuite de son mandat de leader au niveau de l'équité dans le sport canadien.

Les réponses de chaque université membre et de chaque association régionale ont été résumées individuellement puis collectivement de façon à créer un portrait de l'équité dans le SIC. Compte tenu du format « question ouverte » du sondage et de la disparité dans la profondeur des réponses, certaines interprétations et généralisations ont été faites. Quarante-trois universités ont complété le questionnaire, représentant une réponse de 86%<sup>1</sup>. Tous les pourcentages cités sont basés sur le nombre de réponses reçues et sont considérés représentatifs du membership. Bien que l'importance de l'équité dans le sport universitaire soit universellement reconnu, certaines disparités ont été signalées dans les propos et actions partagés par les quarante-trois universités et une association régionale ayant complété le questionnaire.

Au niveau institutionnel, 77% des membres affirment que leur université a un critère d'équité quelconque. Les plus communs concernent l'équité d'emploi (11) mais d'autres institutions membres (9) rapportent que leurs universités prônent une philosophie générale d'équité en pratique et en opportunité pour toutes ses activités universitaires. De plus, quatre universités rapportent que des bureaux d'équité sont une ressource accessible fournie par l'université sur leurs campus respectifs. 21% des universités seulement affirment qu'elles n'ont trouvé aucune trace d'énoncé concernant l'équité à leur institution. Au niveau des services des sports, l'apparence d'énoncés sur l'équité diminue de 58%. Les deux types d'énoncés des services de sports les plus répandus font référence à des pratiques équitables au sein des plans stratégiques et opérationnels (12) ou dans les énoncés du mandat, de la vision ou des valeurs fondamentales (6) du service des sports.

Même parmi les membres qui n'ont pas rapporté des énoncés d'équité spécifiques, l'équité est souvent prononcée importante et démontrée dans le quotidien du service. Les aspects des opérations du service directement financés par les budgets d'opération des services des sports, ou qui sont influencés par les critères de l'université, ont le plus souvent été jugés comme étant dirigés équitablement. Modes de transport des équipes équitables (84%), per diem étudiant athlète (76%), besoins en équipements (79%), opportunités d'accès à la compétition (72%) sont fréquemment rapportés par les membres. La majorité des universités rapportent que leurs entraîneurs sont membres de la convention collective de l'université et, par conséquent, 65% rapportent une compensation équitable basée sur l'expérience et le mérite dans le cadre du système universitaire. Les opportunités de développement professionnel pour les membres du personnel, y compris les entraîneurs, sont dites équitables dans 73% des réponses.

Toutefois, il y a certains domaines d'opération où, pour plusieurs universités, l'équité demeure un but à atteindre dans l'avenir. Les domaines étant le plus souvent cités comme n'étant pas équitables sont les domaines d'opération nécessitant des levées de fonds externes et/ou des contributions de la part des anciens étudiants. 47% des répondants seulement ont rapporté avoir une allocation équitable des bourses d'études sportives alors que 37% des universités rapportent la distribution de bourses d'études sportives équitables comme étant un objectif futur. Même celles qui ont atteint l'équité reconnaissent que le domaine des bourses d'études sportives est un défi constant pour leurs universités.

---

<sup>1</sup> L' Université de St.Thomas, Sports universitaire de l'Ontario, et Sport universitaire de l'Atlantique ont soumis leurs questionnaires mais pas à temps pour l'inclusion dans la statistique de ce rapport.

En réponse à une tout autre question, 28% des universités ont identifié les bourses d'études sportives comme étant un défi d'équité de taille.<sup>2</sup> La capacité des équipes des hommes de générer un plus grand nombre et une plus grande valeur de bourses d'études sportives que les équipes des femmes est attribué au fait que les équipes d'hommes existent depuis plus longtemps et qu'elles jouissent d'un plus vaste réseau d'anciens étudiants et de soutien communautaire. Il s'agit d'un défi de taille et même les institutions dont la politique est d'accorder un nombre égal de dollars se voient parfois dans l'obligation de retenir des argents disponibles pour les équipes des hommes simplement pour maintenir l'équilibre qui a été établi. On rapporte que les bourses sont une problématique à laquelle on s'attaque mais que ce n'est qu'avec le temps qu'on en arrivera au changement systémique qui s'impose.

L'effort de marketing et de promotion des services des sports est un domaine où 49% des universités seulement rapportent qu'elles ont atteint l'équité dans leurs opérations. Parmi celles qui rapportent une différence, la décision d'accorder une plus grande attention à certaines équipes est le plus souvent basée sur le taux de rendement qui puisse être réalisé sur l'allocation des investissements publicitaires. Les équipes les plus susceptibles d'attirer les foules jouissent de la plus grosse publicité. Cette réalité a été rapportée comme étant un défi de taille pour deux institutions membres qui, malgré leur désir d'augmenter l'assistance aux compétitions des femmes, ont été incapables de le faire.

Malgré qu'on rapporte très peu d'inéquité dans les salaires des entraîneurs, les réponses indiquent que le défi chez les entraîneurs réside dans la difficulté d'attirer et de retenir les services de femmes qualifiées. Cette réalité est rapportée comme étant un défi pour 14% des membres. L'équilibre entre le désir d'engager plus d'entraîneurs femmes et la demande des femmes athlètes pour les meilleurs entraîneurs pour leurs équipes, indépendamment du sexe de l'entraîneur, demeure un problème réel.

Plusieurs institutions rapportent des mesures très proactives pour contrer les déséquilibres légendaires qui ont été observés et la section « Meilleures applications » du présent rapport les dévoile. Les institutions qui disent avoir le mieux réussi à effectuer des changements ajoutent que ces changements significatifs sont le résultat d'une révision du programme ou d'une évaluation qui a provoqué une volonté de changement de la part de l'institution. Une telle révision a souvent suscité un plan spécifique et une orientation à suivre de la part du service des sports pour implanter des changements parfois pénibles au sein du service.

On a demandé aux membres quel rôle le SIC pourrait jouer à l'avenir et de quelle façon il pourrait leur aider au niveau de l'équité des sexes. 27% des universités n'ont pas répondu à cette question.<sup>3</sup> Plusieurs institutions, 18%, ont répondu qu'aucune aide supplémentaire n'était requise de la part du SIC alors que quelques-unes sont de l'opinion que la question d'équité devrait être adressée sur une base universitaire individuelle. Parmi les universités qui ont réclamé une aide supplémentaire du SIC, deux thèmes prédominants ont surgi. 32% des répondants demandent que le SIC continue de fournir le leadership sur diverses questions d'équité. Parmi celles énumérées sont le marketing et la promotion du sport des femmes et, en particulier, les championnats de femmes. Les membres demandent également que le SIC continue de promouvoir la discussion sur l'équité. Ce faisant, les universités demandent une clarification quant à la définition par le SIC de l'opération équitable d'un service des sports. Finalement, 23% des universités affirment que SIC a un rôle important à jouer pour faciliter l'échange et le partage des meilleures pratiques alors que les universités individuelles perdurent dans leur quête d'équité au sein de leurs services des sports.

---

<sup>2</sup> Quatre universités ont identifié plus d'un défi d'équité. Les pourcentages cités pour les défis d'équité sont basés sur 49 réponses.

<sup>3</sup> Les pourcentages sont basés sur 44 réponses.

## **Meilleures Pratiques**

### **Énoncés sur l'Équité au service des sports partagés par les membres**

Plusieurs exemples d'énoncés sur l'équité au service des sports ont été partagés dans les réponses au questionnaire. Les trois exemples suivants sont cités comme étant représentatifs des déclarations déterminantes du service.

#### **Université Queen's**

Déclaration de la mission

“Le programme des sports interuniversitaires de Queen's fait partie intégrante de l'expérience éducative universitaire des étudiants. La participation elle-même contribue au développement global intellectuel, social et sportif de l'étudiant.

Le mandat du Programme des sports interuniversitaires est de fournir aux étudiants l'occasion de poursuivre l'excellence en athlétisme et en sport de compétition au sein de sports d'équipe et individuels reconnus par la Direction de Sport interuniversitaire, y compris :

- **CSU** - Conseil des sports universitaires (Université Queen's)
- **SUO** – Sports universitaires de l'Ontario (Association provinciale)
- **SIC** – Sport interuniversitaire canadien (Association nationale)

La poursuite de l'excellence sportive à Queen's se conformera aux règles et valeurs compatibles avec celles des autorités sportives ci-dessus et inclura une considération du maintien des principes et valeurs qui suivent :

(Remarque : points 1 & 2 omis)

#### « 3. Équité et Égalité

Il est primordial que les besoins et aspirations de tous les étudiants athlètes soient couverts par l'ampleur et l'étendue du programme. Les participants au programme du CSU doivent être considérés également dans le processus décisionnel par les biais d'action progressive, de développement du programme et d'application du programme »

#### **Université du Nouveau Brunswick**

« La Faculté de kinésiologie s'engage à respecter l'équité des sexes dans l'administration, les politiques, programmes et activités du Programme des sports intercollégial de l' UNB. Par équité des sexes, on entend que les athlètes hommes et femmes, les membres du personnel et les administrateurs ne seront pas traités différemment en vertu de leur sexe »

#### **Université York**

« L'Université York fournira aux hommes aussi bien qu'aux femmes les mêmes opportunités dans leur poursuite de l'excellence sportive. Il y aura équité au niveau de l'entraînement, des installations, des occasions de compétition, des heures d'entraînement, des uniformes, de l'équipement et des per diem lors des déplacements pour tous les athlètes, hommes et femmes. Bien que les objectifs et critères soient identiques pour les sports des hommes et des femmes, chaque programme sera administré indépendamment de l'autre. Advenant le cas où des équipes existeraient pour les athlètes hommes mais non pour les femmes, une considération spéciale sera donnée aux femmes qui désirent intégrer ces équipes. L'institution s'assurera de confier les diverses fonctions, à tous les niveaux décisionnels, à des hommes et femmes compétents en proportions approximatives à la population générale à desservir »

## Démarches réussies & Partage des meilleures applications

De nombreux exemples de belles victoires au niveau de l'équité à chaque institution membre sont partagés et inclus dans les résumés des universités individuelles. Une compilation de quelques-unes des meilleures applications en matière d'équité des sexes et d'initiatives concernant les programmes des femmes suit :

- 1) Développement de fonds spéciaux et de ressources financières réservés spécifiquement à l'amélioration des programmes de sports pour les femmes
  - A) Fonds d'initiatives - Femmes
    - Université Carleton
    - Université de Toronto (fonds d'équité pour toute la faculté)
    - Université de Waterloo
  - B) Bourses d'études sportives
    - Université Queen's
  - C) Fonds de prévoyance
    - Université McMaster
  - D) Fonds d'Entraînement – Femmes
    - Université York
- 2) Déclaration détaillée de l'objectif et Plan d'action pour l'atteinte des objectifs d'équité
  - Université du Nouveau Brunswick (l'un de trois objectifs a été sélectionné à titre d'exemple)

Pour atteindre l'équité des sexes dans le traitement des athlètes

L'objectif est d'atteindre l'équité des sexes dans les diverses façons dont les athlètes sont traités au sein du Programme des sports intercollégiaux. Il est par contre reconnu que, du fait que les équipes sont classées à l'intérieur d'un système à multiples paliers d'aide financière, les évaluations en terme d'équité des sexes doivent être faites d'abord, mais non exclusivement, à l'intérieur de chaque niveau.

Étapes de l'action :

1. il y aura équité des sexes dans le placement des équipes aux divers paliers ; i.e. à chacun des paliers, le nombre total d'équipes femmes et hommes ne devra pas différer de plus qu'une (1)
2. tous les budgets d'opération accordés par le Programme des sports intercollégiaux, à partir du budget de l'université, seront équivalents pour les équipes hommes et femmes équivalentes au même palier ; par exemple, les équipes de basketball hommes et femmes (sauf lorsqu'il peut être souligné que les divergences sont basées sur des facteurs nondiscriminatoires, tels les coûts inhérents des sports particuliers ; e.g., l'équipement de sécurité exigé au hockey, les règles CSU/SIC, les horaires SUA)
3. les argents fournis par l'université et le Programme des sports intercollégiaux pour les Bourses d'études seront distribués également aux athlètes hommes et femmes
4. Le Programme des sports intercollégiaux s'assurera que, de façon générale, il y ait équité des sexes dans le nombre total d'occasions pour les athlètes hommes et femmes de participer (c'est-à-dire que le nombre total d'athlètes hommes et femmes devrait refléter approximativement la proportion d'étudiants hommes et femmes du

- premier cycle de l'UNB ; plus spécifiquement, le nombre total d'athlètes d'un sexe ou l'autre ne devrait pas normalement excéder celui de l'autre sexe par plus de 12 – 15 athlètes – le nombre typique d'une équipe SUA)
5. Le Programme des sports intercollégiaux s'assurera qu'il y a équité des sexes dans la disponibilité des chambres des joueurs et dans les installations avant-match pour les athlètes hommes et femmes
  6. Le Programme des sports intercollégiaux s'assurera qu'il y a équité des sexes dans tous les aspects des arrangements de voyage pour les équipes (types de transport, types d'hébergement, per diem)
  7. Le Programme des sports intercollégiaux s'assurera qu'il y a équité des sexes dans tous les aspects des soins médicaux (accès aux soigneurs, qualifications des soigneurs, budgets pour approvisionnements)
  8. Le Programme des sports intercollégiaux s'assurera qu'il y a équité des sexes dans l'établissement des horaires et l'usage des installations et équipements
  9. Le Programme des sports intercollégiaux s'assurera qu'il y a équité des sexes dans la couverture promotionnelle qu'il fournit (compte tenu des exigences des progrès des équipes au sein de leurs compétitions respectives au cours de la saison)

3) Création de partenariats stratégiques avec les Bureaux d'équité sur le campus au niveau de l'utilisation de leur expertise et ressources en matière de pratiques d'équité sur les campus universitaires.

- Université de Toronto

4) Création d'un Comité de restructuration pour contribuer à l'établissement d'objectifs en matière d'équité.

- Université Concordia

5) Programme des sports pour réviser le processus visant une communication sans ambages et la hiérarchisation des objectifs en matière d'équité.

- Université Mt. Allison
- Université Queen's
- Université de Moncton
- Université d'Ottawa (groupe de travail indépendant)
- Université de Toronto