

© 2015 Association canadienne des entraîneurs, ISSN 1496-1542
Octobre 2015, Vol. 15, N° 3

Conversation 2015—Femmes et Sport

«C'est l'heure de faire bouger les choses... Concrétisons nos solutions» — Guylaine Demers

Le présent article est une première pour le *Journal canadien des entraîneures*. Il donne les résultats de la conférence «Conversation 2015—Femmes et Sport», un important rassemblement qui a eu lieu dans la ville de Québec en juin. Je pense que cet article vous inspirera et vous fournira de nouvelles idées novatrices qui contribueront à accroître le nombre d'entraîneures au Canada au fur et à mesure qu'il vous révélera la structure de la conférence. Très judicieusement, l'auteure a choisi de présenter les résultats tels qu'ils ont été consignés de sorte que les lectrices et les lecteurs «entendent» les voix passionnées de toutes les femmes qui ont mis leur cœur dans ce processus, et non seulement la sienne. Ajoutez votre voix à la discussion en utilisant notre publication Facebook! – *Sheila Robertson*, rédactrice en chef du *Journal*

Les avis exprimés dans les articles du Journal canadien des entraîneures sont ceux de leurs auteures et auteurs et ne reflètent aucunement les politiques de l'Association canadienne des entraîneurs.

Journal canadien des entraîneures En ligne

Octobre 2015, Vol. 15, N° 3

Conversation 2015—Femmes et Sport

Par Guylaine Demers

Introduction

Conversation 2015—Femmes et Sport, qui a eu lieu à Québec en juin 2015, était l'initiative de trois femmes d'influence passionnées et engagées. **Penny Werthner**, **Marion Lay** et **Guylaine Demers** sont des expertes qui s'intéressent de près aux difficultés rencontrées par les filles et les femmes dans le domaine du sport et de l'activité physique depuis de nombreuses années.

Le nom de la conférence est révélateur de l'objectif poursuivi : favoriser les échanges d'idées dynamiques en vue de trouver des solutions concrètes pour résoudre les difficultés qui se posent pour les filles et les femmes dans le système sportif canadien. Le désir de toutes les participantes de travailler en collaboration était au cœur de la conférence. Chacune était invitée à contribuer à résoudre de vrais problèmes, à réseauter, à démontrer sa créativité et sa passion et à relever le défi de mettre ses idées et hypothèses à l'épreuve. Conversation 2015 était une collaboration entre l'Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique (ACAFS) et Égale Action, l'association québécoise pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique.

Les thèmes choisis

Conversation 2015 a été conçue pour stimuler les participantes à collaborer et à maximiser les connaissances, l'expertise et la créativité de chacune autour des cinq thèmes suivants :

1. La faible participation des filles au sport et à l'activité physique
2. Le faible nombre d'entraîneures
3. Le peu de couverture médiatique du sport féminin
4. Le faible nombre de femmes d'influence
5. L'homophobie en sport féminin

Le faible nombre d'entraîneuses est le point central du présent article.

Une nouvelle façon de tirer le meilleur parti d'une conférence

Pour profiter à plein de cette conférence, nous avons décidé de travailler avec l'entreprise En Mode Solutions (www.enmodesolutions.com). Dans leurs propres mots :

«Un jour nous en avons eu assez des rencontres et des démarches inefficaces qui consomment temps et énergie sans donner de résultats satisfaisants. C'est pourquoi nous travaillons maintenant à montrer qu'il est possible de sortir du cadre pour ensemble, se mettre en mode solutions et créer un futur brillant.

Nous transformons rencontres, consultations, forums et autres démarches en moments forts et incontournables qui permettent de connecter les bonnes personnes, briser les silos, innover, résoudre des problèmes et générer des résultats concrets.»

Marion, Penny et moi-même avons pensé que ces mots exprimaient exactement l'objectif que nous nous étions fixé pour Conversation 2015; En Mode Solutions s'est révélé pour nous le meilleur moyen pour y parvenir.

Conversation 2015

Première étape : Déterminer les problèmes

Après avoir été invitées à participer à un remue-méninges collectif sur les problèmes auxquels sont confrontées les entraîneuses, les participantes ont désigné les difficultés suivantes :

1. Le manque de réseaux auxquels participent les entraîneuses qui permettent des apprentissages collaboratifs, fournissent un soutien par les pairs et qui sont entretenus de manière viable.
2. La perception très répandue que la profession d'entraîneur est pour les hommes et qu'elle n'est donc pas une option de carrière viable pour les femmes.
3. Le manque de modèles d'entraîneuses influentes à tous les niveaux.
4. Le manque de possibilités pour les filles d'observer et d'interagir avec des entraîneuses et de rêver d'être comme elles.
5. L'incapacité de considérer «le métier» d'entraîneuse comme une profession pour ce qui est des salaires et des avantages sociaux. *Changer cette perception!*
6. L'isolement inhérent au rôle d'entraîneuse.
7. La pénurie de femmes dans des rôles de leadership et de décision. *Il est difficile de s'efforcer de jouer un rôle que l'on ne vous attribue pas; il est difficile d'apporter des changements lorsque vous n'êtes pas en position de le faire.*
8. La pénurie d'excellentes entraîneuses compétentes à des postes d'entraîneuse en chef.
9. L'absence d'élaboration et de mise en œuvre de programmes de mentorat et d'un processus de mentorat. *Quel est l'avantage ou la différence entre les personnes qui cherchent des mentores ou mentors par elles-mêmes et celles qui peuvent avoir accès à un programme formel?*
10. Le déclin du nombre d'entraîneuses embauchées pour des postes d'entraîneuses professionnelles par les universités, les collèges, les organismes nationaux de sport (ONS) et les organismes provinciaux et territoriaux de sport (OPTS).
11. L'absence d'un parcours clair pour obtenir un poste d'entraîneuse d'une équipe nationale.
12. L'absence d'engagement et d'appui des ONS pour promouvoir les femmes à des postes de direction et à des rôles d'entraîneuses à partir du niveau communautaire jusqu'à la haute performance, y compris en ce qui concerne des fonds ou des bourses d'études réservés aux femmes. *Nous manquons d'alliées et d'alliés au sein du système sportif.*
13. L'absence de renforcement des pratiques en ce qui concerne la politique d'équité en matière d'emploi pour l'embauche d'entraîneuses.
14. Le manque d'argent pour financer le perfectionnement des entraîneuses.
15. La mauvaise perception des entraîneuses, incluant le sexisme émanant de la société. *Une entraîneuse est «autoritaire»; un entraîneur est une figure d'autorité.*
16. Des obstacles qui entravent la capacité des femmes à être entraîneuses ou à s'épanouir dans le monde des entraîneuses.

17. La perte de l'École nationale pour femmes entraîneurs.

Deuxième étape : Choisir quatre problèmes urgents

Après que les participantes aient déterminé les problèmes, on leur a demandé de répondre à la question suivante : Quels problèmes doivent être traités sans plus attendre?

Chaque problème a été consigné et affiché. En se promenant dans la salle, les participantes passaient en revue les problèmes et votaient sur chacun d'eux. Après que les votes furent comptés, quatre problèmes urgents ont émergé :


1. Le manque de réseaux auxquels participent les entraîneuses qui permettent des apprentissages collaboratifs, fournissent un soutien par les pairs et qui sont entretenus de manière viable.
2. La perception très répandue que la profession d'entraîneur est pour les hommes et qu'elle n'est donc pas une option de carrière viable pour les femmes.
3. La pénurie d'excellentes entraîneuses compétentes.
4. L'absence d'élaboration et de mise en œuvre de programmes de mentorat.

Troisième étape : Mettre au point des solutions

La troisième étape était le point central de Conversation 2015. Deux cents femmes (et trois hommes) ont travaillé toute une journée pour trouver des solutions aux quatre problèmes. Une animatrice et un animateur ont orienté le processus de recherche de solutions, lequel comportait quatre étapes :

1. Élaborer une compréhension commune du problème
2. Identifier les nœuds
3. Déterminer/trouver des pratiques exemplaires, des questions de recherche et des solutions novatrices
4. Passer de l'idée aux résultats : Plan d'action

Voici le produit final du problème numéro 4 après une journée de travail coopératif :



LACK OF DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF MENTORSHIP PROGRAMS

WOMEN COACHES
LES ENTRAÎNEURES

1 Common understanding of the problem Compréhension commune du problème	2 Identify the knots Identifier les nœuds	3 Solutions etc.	4 From ideas to results De l'idée aux résultats																		
<p>Structural programs</p> <ul style="list-style-type: none"> Time/commitments Preparation/Training Diversity (Sport across levels) Resources Competency/confidence Location Value in mentoring Identification as a mentor <p>WHERE? WHEN? WHY? HOW?</p> <p>• A clear path to viable program</p> <ul style="list-style-type: none"> Competency/confidence Age (A-sert) Youth programs Time Info Structural programs - educational institutions opportunities location Value in coaching + mentoring Identification as a coach 	<p>Structural Programs (Werte?) Who is responsible for creating, maintaining, financing these programs?</p> <p>Money Where does the funding come from? Sustainable financial commitment</p> <p>Competence + confidence Lack of fit about in both Mentor + mentee Belief that you do not have the skill, know ledge or ability to be a mentor or mentee</p> <p>Devaluing value in coaching/mentoring Lack of awareness + education around the importance of coaching/mentoring</p> <p>Time/Location Logistics of the program + how does it work? Restrictions due to prior commitments (both mentor + mentee)</p>	<p>Good practices Bonnes pratiques</p> <p>Research in research Recherche de recherche</p> <p>Solution possible Prise de solution</p>	<p>Describe the solution in one clear paragraph / Décrire la solution en un paragraphe</p> <p>Identify + empower the driving organization to lead the design, implementation, delivery + evaluation of the mentorship program.</p> <p>Action plan / Plan d'action</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>WHO / QUI</th> <th>WHAT / QUOI</th> <th>WHEN / QUAND</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CAC</td> <td>Create a program + Partnerships for funding</td> <td>Pilot program by 2016</td> </tr> <tr> <td>Sport Canada</td> <td>Creation + implementation of policies related to finding</td> <td>Concurrent with CAC</td> </tr> <tr> <td>NSO's + PSO's</td> <td>Funding + implementation of mentoring program</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mentors + Mentees</td> <td>Buy in + promotion</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Universities + colleges</td> <td>Buy in, implementation + promotion + Research</td> <td>Immediate + on-going</td> </tr> </tbody> </table>	WHO / QUI	WHAT / QUOI	WHEN / QUAND	CAC	Create a program + Partnerships for funding	Pilot program by 2016	Sport Canada	Creation + implementation of policies related to finding	Concurrent with CAC	NSO's + PSO's	Funding + implementation of mentoring program		Mentors + Mentees	Buy in + promotion		Universities + colleges	Buy in, implementation + promotion + Research	Immediate + on-going
WHO / QUI	WHAT / QUOI	WHEN / QUAND																			
CAC	Create a program + Partnerships for funding	Pilot program by 2016																			
Sport Canada	Creation + implementation of policies related to finding	Concurrent with CAC																			
NSO's + PSO's	Funding + implementation of mentoring program																				
Mentors + Mentees	Buy in + promotion																				
Universities + colleges	Buy in, implementation + promotion + Research	Immediate + on-going																			

Les résultats de notre intelligence collective

La section qui suit présente les nœuds, les pratiques exemplaires, les questions de recherche, les solutions novatrices et le plan d'action d'une solution particulière liée à chacun des problèmes.

PROBLÈME NUMÉRO 1

Le manque de réseaux auxquels participent les entraîneures qui permettent des apprentissages collaboratifs, fournissent un soutien par les pairs et qui sont entretenus de manière viable.

Les nœuds

- L'absence de messages cohérents reconnaissant l'importance du réseautage comme une possibilité viable et permanente d'apprentissage pour les entraîneures.
- L'absence de structures, de processus et de personnes dans un réseau efficace, durable et dynamique destiné aux entraîneures.
- L'ego, la fausse perception et la compétitivité tuent les relations.
- Les nombreux obstacles particuliers comme les contraintes de temps et le manque de confiance en soi.
- Le besoin de créer un milieu d'entraide pour toutes les femmes, où toutes les différences sont intégrées dans un environnement sain pour les entraîneures.
- L'absence de critères d'évaluation des programmes ou des initiatives déjà en cours.

Le nœud principal : Nous n'accordons pas assez d'importance aux relations entre les entraîneures et il y a une absence de structures et de processus.

SOLUTIONS

Les pratiques exemplaires

Les trois meilleures pratiques exemplaires

1. Organiser des échanges en ligne.
2. Montrer par l'exemple la façon d'établir des liens et d'apprécier l'importance des relations.
3. Organiser un atelier sur l'apprentissage de la socialisation qui servira d'occasion de perfectionnement professionnel dans le cadre du programme de PP du PNCE (perfectionnement professionnel du Programme national de certification des entraîneurs).

Autres

- Soutenir et encourager les initiatives du programme Les entraîneures et les possibilités de mentorat de l'ACE.
- Organiser des activités comme Conversation 2015 à intervalles réguliers.
- Faire un meilleur usage des plateformes existantes comme LinkedIn, Facebook et Instagram et tirer parti des nouvelles plateformes lorsqu'elles sont mises en place.
- Créer des communautés de pratique des entraîneures qui se rencontrent en personne ou en ligne.
- Demander aux entraîneures le nombre d'autres entraîneures avec lesquelles elles ont communiqué. Être un modèle positif.
- Mettre sur pied un centre de communications dans une communauté locale, un OPTS, un ONS ou un club local avec une dirigeante désignée.
- Organiser des rencontres le midi (les soirées sont réservées aux familles).

Questions de recherche

Les trois meilleures questions de recherche

1. Comment définiriez-vous un «réseau efficace»? Que doit-il offrir pour que vous continuiez à l'utiliser?
2. Quels outils vous permettent de maximiser vos réseaux?
3. De quelle façon le schéma de création de valeur peut-il favoriser l'apprentissage de la socialisation?

La démarche

- Explorer la façon dont un accompagnement de carrière intégral peut aider les femmes dans leur formation professionnelle.
- Créer une alliance des entraîneures (p. ex., gocoaches.org).
- Organiser des activités et des conférences réservées aux femmes pour offrir des occasions de réseautage afin qu'elles apprennent des pratiques exemplaires. (Certaines peuvent être ouvertes aux hommes.)

- S'assurer que l'accessibilité et l'ouverture à toutes font partie des priorités de ces réseaux.
- Commencer avec les médias sociaux et former des groupes à partir de ceux-ci.
- Demander aux entraîneuses LGBT ce dont elles ont besoin.
- Mettre sur pied un réseau après avoir participé à une activité d'apprentissage intense comme Conversation 2015.
- S'assurer que les dirigeantes sont conscientes de l'importance de leur rôle en ce qui a trait à l'établissement des responsabilités d'un réseau.
- Cela commence avec VOUS. Il faut prendre l'initiative, établir un dialogue et des relations.

Solutions/observations :

- Le besoin de former les responsables du développement des entraîneurs dans un nouveau rôle pour l'apprentissage social.
- Présenter des messages cohérents dans tout le système.

Solution/observations à explorer :

- Messages cohérents dans tout le système

La solution en un paragraphe

Mettre au point des messages uniformes sur l'importance du réseautage comme une occasion d'apprentissage viable et permanente pour les entraîneuses afin d'augmenter le maintien en poste. Utiliser le cadre actuel de formation des entraîneuses et entraîneurs pour former des responsables du développement des entraîneurs dans un nouveau rôle pour faciliter l'apprentissage social.

Principale difficulté pour appliquer cette solution

Souscrire à l'importance de la COMMUNICATION entre les entraîneuses.

Les facteurs les plus importants pour réussir

- PNCE (Programme national de certification des entraîneurs)
- Programme Les entraîneuses de l'Association canadienne des entraîneurs (ACE)
- ONS (organisme national de sport)
- ACAFS (Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique)

Le plan d'action

Chaque plan d'action souligne les stratégies qui ont été déterminées pour aider à résoudre le problème et qui seront idéalement une source d'inspiration.

QUI	QUOI	QUAND
PNCE-ACE Association des entraîneurs de l'Ontario	Élaborer un nouveau module de PP pour les PR et effectuer un essai pilote	Automne 2015
Programme Les entraîneuses de l'ACE	Organiser des appels téléphoniques mensuels avec des entraîneuses nationales	Juillet 2015
Patinage de vitesse Canada	Entraîneuses au symposium de patinage de vitesse – Commencer avec WinSport	20 et 21 juin 2015
Responsables du développement des entraîneurs	Défendre l'importance des relations entre les entraîneuses	Tous les mercredis à compter du 17 juin 2015
Comité de l'initiative des femmes de l'Association canadienne de parachutisme sportif	Communiquer avec les entraîneuses pour les informer et entamer un dialogue	Juillet 2015

PROBLÈME NUMÉRO 2

La perception très répandue que la profession d'entraîneur est pour les hommes et qu'elle n'est donc pas une option de carrière viable pour les femmes.

Les nœuds

- Des politiques applicables et cohérentes à tous les niveaux et dans tous les organismes.
- Aucun parcours défini pour devenir entraîneure professionnelle ou entraîneur professionnel, aucune exigence académique ou de certification.
- Prédominance des hommes, notamment à des postes clés où ils sont responsables de l'embauche.
- Obstacles multiples et complexes quant à l'accès à la profession d'entraîneur pour les femmes.
- Pénurie de femmes au niveau communautaire.

Le nœud principal : Absence de professionnalisation (octroi de licences)

SOLUTIONS

Les pratiques exemplaires

Les trois meilleures pratiques exemplaires

1. Élaborer et adopter des politiques d'action positive.
2. Mettre au point un système afin d'offrir des possibilités aux entraîneures professionnelles.
3. Offrir des avantages sociaux aux entraîneures.

Autres

- Élaborer et adopter des politiques d'action positive.
- Appliquer la politique du Conseil des Jeux du Canada (CJC) en ce qui concerne l'équité entre les sexes.
- Appliquer la «Rooney Rule» lors des décisions d'embauche*.
- Fournir une rente et des prestations.
- Payer pour la garde d'enfants.
- Établir une certification semblable à celle de l'enseignement dans les collèges.
- Créer un diplôme d'entraîneures et entraîneurs certifiés et accrédités dans les universités.
- Utiliser le système de Sport interuniversitaire canadien (SIC) pour offrir des possibilités aux entraîneures professionnelles.
- Fournir des prestations aux entraîneures.
- Offrir un bon salaire.
- Examiner la façon de procéder de l'organisme Pour3point.ca : Former, payer et relier des entraîneures et entraîneurs dans les écoles en milieux défavorisés.

**La «Rooney Rule» impose à toutes les équipes de la National Football League de passer en entrevue des candidats provenant de minorités pour les postes d'entraîneur en chef et ceux de la haute administration. Elle est parfois mentionnée comme un exemple de mesure positive, même s'il n'y a pas de quota ou de préférence accordée aux minorités lors de l'embauche de candidats. Elle a été établie en 2003.*

Question de recherche

Les trois meilleures questions de recherche

1. Avoir des modèles de professionnalisation d'autres pays?
2. Comment les autres professions sont-elles devenues professionnalisées, par exemple, dans les domaines de l'éducation, du droit ou de la médecine?
3. Comment un organisme de réglementation peut-il être établi?

La démarche

- Explorer ce que d'autres domaines ont réalisé pour créer des professions.
- Apprendre comment mettre sur pied un organisme de réglementation des entraîneures et entraîneurs.
- Découvrir les processus d'octroi de licence aux entraîneures et entraîneurs qui existent dans les autres pays.
- Chercher à savoir si d'autres pays ont des entraîneures et entraîneurs professionnels. Dans l'affirmative, à quoi cela ressemble-t-il?

- Déterminer ce que le domaine du sport peut apprendre d'autres domaines qui ont utilisé ce processus avec succès.
- Déterminer ce qui doit être fait sur le plan politique et juridique pour créer une profession réglementée.
- Évaluer le nombre d'entraîneuses au Canada et la rémunération qu'elles reçoivent.

Solutions/observations :

- Octroi d'une licence pour pratiquer.
- Organisme de réglementation.
- Défense de la cause auprès des gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral.
- Soutien de parents sympathiques à la cause.
- Exigences quant au champ d'activités.
- Postes rémunérés.

Solution/observations à explorer :

Travailler avec les ONS, SIC, l'Association canadienne du sport collégial (ACSC) et le CJC qui sont les principaux employeurs d'entraîneuses et entraîneurs au Canada afin qu'ils exigent que les entraîneuses et entraîneurs détiennent une licence.

La solution en un paragraphe

L'ACE doit diriger et offrir ses services aux ONS, à SIC, à l'ACSC et au CJC pour élaborer et mettre en œuvre un modèle durable d'exigences relatives aux licences comprenant des plans d'action positive.

Principale difficulté pour appliquer cette solution

L'argent.

Les facteurs les plus importants pour réussir

- Directrices et directeurs de sport et représentantes et représentants d'universités
- Directrices et directeurs généraux et directrices et directeurs de haute performance
- CJC
- ACE

Le plan d'action

QUI	QUOI	QUAND
SIC + ACSC	Entraîneuses pour les équipes féminines Les entraîneurs d'équipes féminines doivent travailler avec une entraîneuse adjointe	Maintenant pour tous les postes
ONS	Les fiches de rendement de la prochaine génération sont diffusées	
ACE	Coordination avec les organismes indiqués ci-dessus	En continu
Employeurs	Rémunération pour toutes les entraîneuses et tous les entraîneurs	

PROBLÈME NUMÉRO 3

La pénurie d'excellentes entraîneuses compétentes.

Les nœuds

- Peu de femmes à des postes de leadership ou de pouvoir.
- Absence de postes rémunérés.
- Manque d'accès aux possibilités de formation du PNCE.
- Absence de possibilités pour les athlètes actuelles d'entreprendre une formation pour devenir entraîneuses.
- Aucun groupe de soutien ou de mentorat pour encourager et maintenir en poste les entraîneuses.

Le nœud principal : Augmenter le nombre d'entraîneuses au niveau communautaire.

SOLUTIONS

Pratiques exemplaires :

Les trois meilleures pratiques exemplaires

1. Garder les athlètes de haut niveau! Faites appel à nous!
2. Former des mentores et des apprenties.
3. Offrir des stages de formation en entraînement réservés aux femmes.

Autres

- Offrir un soutien pour des services de garde lors des compétitions importantes et aux installations d'entraînement.
- Fournir des services de garde et des repas-partage offerts par des membres de la collectivité afin de libérer les mères pour qu'elles puissent entraîner.
- Présenter la profession d'entraîneuse comme option de carrière aux enfants.
- Inviter une mère directement et non pas au moyen d'un processus d'inscription impersonnel en ligne.
- Que des cours en entraînement soient obligatoires pour commencer à enseigner les aspects techniques et théoriques.
- Que les RPTFE, les ONS, les OPTS offrent obligatoirement une formation gratuite du PNCE à toutes les athlètes de SIC.
- Encourager les mères qui travaillent à inclure des bonnes d'enfants comme entraîneuses (remarque : il s'agit d'une solution pour la classe moyenne supérieure).
- Appuyer les sports pour qu'ils accordent de l'importance aux contributions du sport communautaire.
- Attirer des mentores et mentors remarquables!
- Éduquer la population sur l'importance des entraîneuses et entraîneurs exceptionnels.
- Inviter les femmes à participer («Nous avons parfois besoin qu'on nous le demande»).
- Recruter des athlètes féminines qui prennent leur retraite.
- Faire participer de grands chefs de file masculins.
- Créer des programmes de perfectionnement et de mentorat pour qu'elles commencent à un jeune âge.

Questions de recherche

Les trois meilleures questions de recherche

1. Quels sont les besoins particuliers des entraîneuses (potentielles) et comment ces besoins diffèrent-ils de ceux des hommes?
2. Quelle est la meilleure période dans la vie d'une femme pour qu'elle devienne entraîneuse? (Enfance, après l'école secondaire, à la maternité?)
3. Que font les athlètes après s'être retirées d'un sport de haute performance? Combien d'entre elles sont encouragées à devenir entraîneuses?

La démarche

- Évaluer le moment où les entraîneuses et les athlètes actuelles commencent à songer à devenir entraîneuses ou à être formées pour le faire.
- Définir ce qu'est une bonne entraîneuse, un bon entraîneur.

- Mener des sondages pour connaître les raisons pour lesquelles un plus grand nombre de femmes ne participent pas.
- Évaluer le pourcentage actuel des entraîneuses au niveau communautaire.
- Mener une enquête sur le nombre d'entraîneuses bénévoles au niveau communautaire qui souhaitent obtenir une certification.
- Recueillir des histoires vécues d'entraîneuses extraordinaires pour raconter leurs histoires de façon convaincante.

Solutions/observations :

- Mettre en place un environnement sécuritaire et accueillant pour les entraîneuses.
- Recruter des athlètes qui font partie de SIC et des mères pour être entraîneuses.
- Fournir une formation en leadership aux jeunes athlètes.
- Favoriser la collaboration entre les entraîneuses et entraîneurs plutôt que la compétition.
- Délivrer une certification aux athlètes de SIC et aux athlètes des équipes nationales alors qu'elles sont encore des athlètes.
- Informer des entraîneuses potentielles des possibilités offertes aux entraîneuses.
- Établir un réseau de champions masculins qui souhaitent favoriser l'essor de femmes chefs de file.
- Créer une politique des OPTS qui vante les mérites des femmes qui entraînent des jeunes filles et des femmes à l'échelle communautaire.
- Faire connaître la profession d'entraîneuse, le PNCE et les possibilités de perfectionnement en leadership aux jeunes filles.
- Insister pour que les clubs apprennent à développer la personne dans son ensemble et non seulement l'athlète.
- Faire en sorte que «le métier» d'entraîneuse devienne une profession rêvée.
- Commencer à offrir aux femmes des possibilités comme entraîneuse dès leur jeune âge afin qu'elles puissent gagner en confiance quant à leurs capacités et compétences.
- Encourager les entraîneuses en chef à être des modèles positifs pour faciliter la progression d'entraîneuses plus jeunes.
- Régler les problèmes systémiques qui empêchent les femmes de devenir entraîneuses.

Solution/observations à explorer :

- Recruter et former des athlètes de SIC – (et de la NCAA) – de même que des athlètes d'équipes provinciales, territoriales et nationales qui ont été identifiées pour devenir entraîneuses.

La solution évidente :

Offrir diverses possibilités de formation aux athlètes actuelles de SIC, des équipes nationales ainsi qu'à celles qui ont été identifiées.

Principales difficultés pour appliquer cette solution

- L'adhésion des entraîneuses et entraîneurs et des administratrices et administrateurs; la sensibilisation.
- Le choix du bon moment et le temps requis.
- L'organisation des ressources (ressources humaines).

Les facteurs les plus importants pour réussir

- Administratrices et administrateurs, entraîneuses et entraîneurs, athlètes
- Absence d'un modèle courant

Le plan d'action

QUI	QUOI	QUAND
Personnel de l'ACAFS	Concevoir un plan de projet pilote avec l'ACE	Décembre 2015
À déterminer	Diriger le projet	2016-2017
À déterminer	Rapport sur le projet pilote et donner de l'ampleur au projet	Été 2017
Toutes et tous	Structurer la formation et la certification des athlètes actuelles	

PROBLÈME NUMÉRO 4

L'absence d'élaboration et de mise en œuvre de programmes de mentorat.

Les nœuds

- Programmes structurés : Qui est responsable de la création, du maintien et de la prestation de ces programmes?
- Argent : D'où provient le financement? Comment garantir un engagement financier durable?
- Compétence et confiance : Comment les mentores et les apprenties peuvent-elles accroître leurs compétences et leur confiance pour remplir leur rôle?
- Démontrer l'importance des entraîneuses et des mentores : Manque de sensibilisation et d'information quant à l'importance des entraîneuses et des mentores.
- Temps et lieu : Est-ce que la logistique du programme fonctionne? Y a-t-il des restrictions en raison d'engagements antérieurs?

Le nœud principal : Qui contrôle le programme de mentorat?

SOLUTIONS

Pratiques exemplaires :

Les trois meilleures pratiques exemplaires

1. YWCA.
 2. Programme de mentorat des entraîneuses de la Nouvelle-Écosse.
 3. Projet pilote de mentorat des entraîneuses et entraîneurs d'Olympiques spéciaux Canada.
- *Autres* – Ne pas tout réinventer. Utiliser ce qui existe déjà et qui remporte un succès.
 - Mener une enquête auprès de Sport Canada, lequel avait un programme de leadership pour son personnel. Où en est ce programme actuellement?
 - Tirer parti du programme Mentore Active d'Égale Action.
 - Reproduire d'autres programmes de mentorat ou apporter son concours aux idées d'autres programmes.
 - Mettre en place des suivis.
 - Analyser l'initiative «Me to We».
 - Mener une recherche sur Motivate Canada.

Question de recherche

Les trois meilleures questions de recherche

1. Comment évaluera-t-on un programme de mentorat? Quels devraient être les résultats?
2. Quels aspects du mentorat sont efficaces pour différents groupes d'âge?
3. Quels programmes existent au Canada ou ailleurs? Quelles leçons pouvons-nous tirer de ces programmes?

La démarche

- Découvrir si les mentores sont mieux outillées, si elles ont la même expérience sur le plan sportif.
- Évaluer d'où (ou de qui) proviendra le financement.

- Explorer ce qui se passe dans des domaines comme les entreprises et les soins de santé et découvrir qui sont les «propriétaires» des programmes dans ces disciplines.
- Mettre au point des étapes et des calendriers pour des encouragements ou du mentorat en ce qui concerne le leadership.

Solutions/observations

- Créer à l'échelle régionale des ressources informelles sur l'entraînement, incluant des clubs de lecture pour les entraîneures.
- Ne pas tout réinventer; apporter des améliorations.
- Chercher des mentores et mentors.
- Offrir du mentorat aux jeunes entraîneures.
- Faire en sorte que le mentorat soit moins formel, car la formalité demande du personnel et de l'argent. Donner les moyens aux gens de trouver une mentore ou un mentor qui sont importants à leurs yeux.
- Créer un bassin national de mentores et mentors. Les apprenties peuvent avoir des «rencontres express» pour trouver une mentore ou un mentor potentiels.
- Encourager les ONS à rétribuer les mentores, mentors.
- Organiser des ateliers animés par des entraîneures destinés à des femmes ou à des parents qui ne sont pas entraîneures pour leur présenter les diverses possibilités.
- Il faut agir, commencer dans un club; suggérer à l'OPTS ou à l'ONS de mener un projet pilote ou une étude de cas.
- Frapper à la porte des OPTS ou des ONS avec un programme élaboré et structuré. Demander un soutien quant à l'argent, à la sensibilisation, aux mentores et mentors et à la publicité.
- Encourager les ONS à collaborer pour établir des liens.
- Mettre sur pied une école nationale des entraîneures.
- Prendre conscience que des possibilités en mentorat sont offertes partout : lors d'une course de vélo amicale ou d'une rencontre dans un café, avec une enseignante, un enseignant ou encore une ou un collègue de travail.
- Revoir nos attentes à la baisse quant à notre conception du mentorat.
- Faire de la publicité sur les ressources offertes.

Solution/observations à explorer :

- Désigner l'organisme qui sera l'âme dirigeante et lui donner les moyens de gérer la conception, la mise en œuvre, la prestation et l'évaluation du programme de mentorat.

La solution évidente

Désigner l'organisme qui sera l'âme dirigeante et lui donner les moyens de gérer la conception, la mise en œuvre, la prestation et l'évaluation du programme de mentorat.

Principales difficultés pour appliquer cette solution

- L'adhésion.
- Le financement.
- La collaboration des partenaires.
- La sensibilisation des médias.

Les facteurs les plus importants pour réussir

- ACE
- ONS et OPTS
- SIC et ACSC
- CJC
- ACAFS
- Mentores et mentors
- Médias
- Sport Canada
- Universités et collègues

Le plan d'action

QUI	QUOI	QUAND
ACE	Créer un programme et des partenariats pour le financement	Programme pilote d'ici 2016
Sport Canada	Élaborer et mettre en place des politiques liées au financement	Conjointement avec l'ACE
ONS et OPTS	Financement et mise en œuvre d'un programme de mentorat	
Mentores, mentors et apprenties	Adhérer et promouvoir	
Universités et collègues	Adhérer, mettre en œuvre, promouvoir, mener des recherches et évaluer	Dès maintenant et de façon permanente

CONCLUSION

Conversation 2015 a été un réel succès. Les participantes étaient unanimes pour dire qu'il s'agissait d'un événement spécial et unique. J'espère que vous y avez trouvé une inspiration et des solutions concrètes que vous pourrez appliquer dans votre propre milieu. Mon propre défi consiste maintenant à continuer dans cette voie et à m'assurer que chacune d'entre vous demeure engagée et met son plan en action. Ma prochaine tâche : organiser Conversation 2018. Mon engagement envers les participantes était d'organiser une Conversation tous les trois ans. J'espère donc vous rencontrer en 2018 dans la ville de Québec où nous échangerons sur nos plus grandes réussites et relèverons les défis qui subsisteront.

Pour avoir un aperçu en direct de Conversation 2015, visitez le site :
<https://www.youtube.com/watch?v=K7wOT7Ub0aU>

À propos des initiatrices de 2015

Guylaine Demers est présidente d'Égale Action et professeure à l'Université Laval.

Marion Lay est présidente de Think Sport.

Penny Werthner est la doyenne de la Faculté de kinésiologie à l'Université de Calgary.