



RAPPORT

Sommet féminin – 15 et 16 juin 2018

CLIENT



Responsables :

Nicolas Gill, directeur général
Marie-Hélène Chisholm, gérante de
haute performance

Tel. : 514-255-5836 Cell. : 514-5929925

Courriels:

n.gill@judocanada.org

Mh.chisholm@judocanada.org

Rédigé par Martine Chanier, MBA
Conseillère en Management

Table des matières

1. Le contexte de l'organisation du Sommet féminin	3
1.1 La réflexion stratégique :.....	3
1.2 Problématique : rétention des femmes dans le judo	4
2. Description et synthèse de l'événement	5
2.1 Les conférenciers et les thématiques.....	5
2.2 Les participantes : provinces, fonctions, présents et absents.....	8
3. L'analyse.....	8
3.1 Données obtenues :.....	8
3.2 Analyse	17
4. Les recommandations.....	19
5. Prochaines étapes	22
6. Conclusion.....	23
Annexes	25

Le 4 septembre 2018

Judo Canada

À l'attention de :

Nicolas Gill, directeur général et

Marie-Hélène Chisholm, gérante de la haute performance

Madame, Monsieur,

Vous trouverez ci-dessous, notre rapport concernant le Sommet féminin de Judo Canada qui s'est déroulé à Montréal, les 15 et 16 juin 2018.

1. Le contexte de l'organisation du Sommet féminin

Un des enjeux majeurs de Judo Canada est la participation féminine insuffisante à ce sport et une faible rétention des femmes dans la structure.

En s'appuyant sur la réflexion stratégique en cours et sur la nécessité de s'intéresser à la présence et la participation des femmes dans le judo au Canada, la direction générale et le conseil d'administration, ont choisi d'organiser un événement dédié à cet enjeu. Ainsi, des femmes impliquées dans le judo au pays ont participé au premier Sommet féminin de judo.

1.1 La réflexion stratégique :

La réflexion stratégique 2017-2024 de Judo Canada s'appuie sur une vision d'un pays qui se dépasse en judo, qui contribue à l'évolution de la société et qui célèbre ses succès sportifs internationaux.

La mission de Judo Canada est d'une part, de soutenir la préparation des judokas canadiens pour remporter des médailles aux compétitions internationales. D'autre part, la mission veut guider et encourager des initiatives visant à accroître la participation au judo, au pays.

Parmi les valeurs de Judo Canada, retenons celle de démontrer un leadership positif et le respect des autres.

La première orientation du cycle stratégique actuel vise à identifier, développer et améliorer les possibilités de croissance de la participation (Axe 1).

- La stratégie-clé 2 utilisée est de promouvoir le Judo auprès des populations spécifiques, notamment en augmentant le nombre des membres des groupes de population sous-représentés dont les femmes et d'augmenter la présence des femmes dans des positions clés de l'organisation. (stratégie-clé 2).
- La stratégie-clé 6 vise à consolider le programme de formation des entraîneurs.

La seconde orientation du cycle concernant la haute performance souhaite renforcer les programmes et le Centre national d'entraînement pour les équipes junior (prochaine génération) et sénior.

La réflexion stratégique porte sur l'enjeu des femmes dans le sport pour accroître leur présence, faciliter leur formation et les retenir dans la structure de l'organisation.

1.2 Problématique : rétention des femmes dans le judo

Les données chiffrées montrent qu'au Canada, depuis 2002, on compte 76 % d'hommes et seulement 24 % de femmes, impliquées dans le judo. Le groupe d'âge le plus faible en nombre sont les Senior (16,7%).

Afin de corriger la situation, le gouvernement fédéral alloue un soutien dans son budget 2018. Il souhaite que le Canada puisse « S'acheminer vers un système sportif inclusif en fixant une cible pour assurer **l'égalité des sexes** dans les sports d'ici 2035. Un financement initial de **30 millions de dollars** sur trois ans en vue d'appuyer les pratiques en matière de données, de recherche et d'innovation pour promouvoir la participation des femmes et des filles aux sports et de **fournir un soutien aux organisations sportives nationales pour promouvoir une inclusion accrue des femmes et des filles dans tous les aspects du sport.** »

Portrait de la situation actuelle :

20% d'entraîneuses certifiées, 15,5 % de Shodan (Dan débutantes). 13 % des arbitres actives sont des femmes. Présidents d'APT: 8% sont des femmes. Conseil d'administration: association provinciale et territoriale APT: 30% sont des femmes (APT sans les 4 meilleures provinces: 15%). QC, T.-N.-L., MB et C.-B. n'ont aucune femme. AB, SK, T.N.-O. et NS ont 65-70% des femmes. A Judo Canada : 18% de l'effectif sont des femmes

Les chiffres reflètent le ratio de 16% de femmes parmi les membres d'âge senior.

La situation actuelle montre la nécessité de viser une participation de 30 % de femmes dans les gradées et d'augmenter leur présence dans la structure organisationnelle.

Après ce constat et afin d'atteindre les objectifs du plan stratégique, nous allons décrire et réaliser une synthèse des éléments recueillis lors du premier sommet féminin de Judo Canada.

2. Description et synthèse de l'événement

Cette partie relatara pour chacun des deux jours, les thématiques abordées par les conférenciers, en précisant leur biographie et les éléments de leur présentation. Ensuite l'accent sera mis sur les participantes, leur provenance, leur fonction et les absences à ce sommet.

2.1 Les conférenciers et les thématiques

Chaque journée a été organisée avec des conférences et des causeries réflexives après ces thématiques.

JOUR 1 :

Le directeur général de Judo Canada a ouvert le premier Sommet féminin, en dressant un portrait de la situation actuelle concernant les femmes dans le judo au pays. Les thèmes ont été successivement, les aides pour l'éthique sportive, les facteurs psychologiques et sociaux des femmes dans le sport, la nutrition, la place des femmes dans le sport et comment les retenir. A noter que chaque conférence a donné lieu à une causerie qui a permis d'exprimer le point de vue des participantes.

Le schéma ci-après représente les valeurs, les thématiques des conférences et des arguments de mobilisation pour ce Sommet et symbolise cet événement.



Pour la première journée, l'accent a été mis sur le **soutien aux athlètes** :

Tout d'abord, Guylaine Dumont a présenté l'esprit sportif et Sylvain Croteau a apporté les informations sur le soutien disponible via Sport Aide.

Guylaine Dumont est une personnalité du Volleyball, qui a accumulé 12 titres canadiens et terminé 5^{ème} aux Jeux olympiques d'Athènes en 2004. Intronisée au Temple de la renommée de Volleyball Canada en juin 2016, elle est thérapeute en relation d'aide spécialisée en sport et également cofondatrice de Sport'Aide.

Sylvain Croteau est directeur général de Sport'Aide, organisme qui vise à protéger l'intégrité et la sécurité des athlètes et de l'écosystème du sport. Sylvain Croteau est impliqué dans le sport amateur et professionnel. Il est un professionnel en communications et en affaires publiques depuis plus de 25 ans.

- À titre d'ambassadrice de l'esprit sportif, Guylaine a choisi de promouvoir les valeurs suivantes : l'intégrité, le respect et la persévérance. Sa conférence a débuté par un partage émouvant de son expérience de vie et également des possibilités de rebondir positivement et de protéger les générations suivantes. Guylaine est co-fondatrice de Sport'Aide.
- Sport'Aide a pour mission d'assurer un leadership dans la mise en œuvre d'initiatives favorisant un environnement sportif sain, sécuritaire et harmonieux pour les jeunes sportifs du Québec et fournir un service d'accompagnement, d'écoute et d'orientation aux jeunes sportifs, mais également aux divers acteurs du monde sportif québécois (parents, entraîneurs, organisations sportives, officiels et bénévoles) témoins de violence à l'égard des jeunes. Les différents types de violences physique, émotionnelle, négligence, sexuelle, les impacts en santé mentale, santé physique et quant au registre émotionnel. La réflexion a mis en exergue les relations à l'éthique et l'usage des bonnes défenses de protection. La conscientisation de cet enjeu dans notre société et les outils mis en place par Sport'Aide ont été abordés.

Ensuite, Chantal Daigle, a présenté les **facteurs psychosociaux des femmes dans le sport**.

Chantal Daigle est une professionnelle de l'Université de Montréal au département de kinésiologie. Elle détient une maîtrise en physiologie avec une spécialisation en évaluation et en entraînement physique. Chantal Daigle est entraîneure et coach dans différents niveaux de soccer élite.

Cette conférence interactive a abordé les caractéristiques nécessaires pour une athlète en judo, les observations de comportement en entraînement, les types de jeux pour garçons/filles et les comportements associés, la socialisation garçons/filles, l'estime de soi, l'acceptation dans un groupe, l'impact sur la performance, l'impact des «standards sociaux» sur un athlète idéal, l'adolescence, la compétition, une réflexion sur le profil d'entraîneur, sur les programmes d'accueil, sur les modèles dans le sport...

JOUR 2 :

Lors de la seconde journée, Catherine Naulleau, a présenté les connaissances les plus récentes sur la nutrition et la santé chez les femmes.

Catherine Naulleau diététicienne dans le milieu sportif et détentrice d'une maîtrise de l'Université de Montréal. Ancienne athlète d'aviron, bénéficie d'une expérience d'une décennie auprès des athlètes elite et se spécialise avec les sports à catégorie de poids. Elle a accompagné l'équipe canadienne aux jeux olympiques en tant que nutritionniste de performance du Comité Olympique Canadien aux jeux de Sotchi (2014), Rio (2016) et PyeongChang (2018).

Cette conférence a abordé les thèmes suivants : estime de soi et facteurs influençant la performance des femmes, considération sur la nutrition pour les femmes judokas, présentation d'outils et du cheminement pour les athlètes féminine de l'équipe nationale pour optimiser leur potentiel physique, discussion autour du risque pour les femmes de quitter le judo en raison de la difficulté à gérer le poids et recherche de solutions pour prévenir cela, information sur les nouvelles recherches sur le relatif déficit d'énergie (RED).

Parmi les outils abordé, les participantes au Sommet ont reçu le livret «Sports nutrition pour les Judokas, nutrition et performance».

Au cours de ce deuxième jour du Sommet, Guylaine Demers a abordé comment les filles et femmes peuvent faire leur place dans le monde du sport.

Madame Guylaine Demers, Ph. D., est professeure au département d'éducation physique à l'Université Laval. Elle s'intéresse particulièrement aux questions touchant les femmes dans le sport, la culture des organisations sportives et la LGBT-phobie en sport. Elle est actuellement la présidente du conseil d'administration d'Égale Action, organisme québécois voué à l'avancement des femmes dans le sport et l'activité physique. Son travail et ses réalisations ont été reconnus autant à l'échelle provinciale que nationale. En 2007, 2010 et en 2015, elle a été nommée une des femmes les plus influentes au Canada dans le domaine du sport et de l'activité physique. En 2013 elle publiait le livre *Pour celles qui suivront : 50 d'histoire de femmes en sport au Canada* (Société d'histoire féministe, 2013) avec ses collègues Sandra Kirby, Marion Lay et Lorraine Greaves. En juin 2015, elle organisait Conversation 2015, la 4e conférence nationale Femmes et sport du Canada et elle vient d'annoncer qu'elle organisera Conversation 2020 en juin, à Québec. Madame Demers occupe aussi le titre de coprésidente du groupe de travail canadien Femmes et Sport mis en place par les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux des sports. En novembre 2017, elle a été nommée titulaire de la Chaire de recherche Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés. Madame Demers est présidente du conseil d'administration d'Égale Action.

Les thèmes suivants ont été abordés dans la conférence : comment avoir davantage de leadership, comment développer les compétences requises, développement d'un plan personnel de développement pour y arriver.

Ensuite Monsieur Rolland Vidal, porteur du programme Respect a présenté les différents programmes de respect pour les leader, pour les parents et pour le respect au travail ainsi que pour garder les filles dans le sport.

2.2 Les participantes : provinces, fonctions, présents et absents.

Les provinces et territoires représentés : Alberta, colombie Britannique, Ontario, Québec, Saskatchewan, Nunavut, Yukon et l'Île du Prince Edouard. 8/13 (8 provinces ou territoires représentés sur 10 provinces et 3 territoires du nord-ouest)

Les absents : Manitoba, Nouveau Brunswick, Nouvelle Écosse, Terre Neuve Labrador 5/13.

Plusieurs participantes cumulent des responsabilités soit dans la structure comme coach ou arbitre ou administration. Les participantes représentaient ainsi les organisations de leur province, les athlètes et l'encadrement sportif. En considérant la somme des compétences individuelles, il y avait un terreau d'expérience fertile pour la réflexion sur le sport féminin.

Le tableau des participantes figure en annexe.

3. L'analyse

3.1 Données obtenues :

La plupart des données ont été obtenues par des réflexions en petits groupes. Il s'agit de mettre en exergue les faits saillants de ces travaux. Afin de saisir le contexte de l'événement, nous notons les questions posées aux participantes et leurs réponses sous forme synthétique. A noter que les informations techniques sont regroupées sous forme de fiches techniques.

Rétroaction après la conférence de soutien aux cas de violences

Les violences en milieu sportifs constituent une préoccupation sociale importante à laquelle notre société réagit.

Les connaissances actuelles indiquent que la violence peut être perpétrée par une personne en position d'autorité (entraîneur, parent, membre de l'équipe médicale...) par un pair athlète (un coéquipier ou un adversaire), un spectateur ou encore par l'athlète lui-même. Les violences peuvent être de nature physique, sexuelle, psychologique, négligence...).

Les participantes s'expriment :

Question1 : comment cette conférence va-t-elle changer votre façon d'être ou de faire concernant l'éthique sportive?

Réponses :

- On est sensibilisé et en mesure de porter attention sur les comportements inappropriés.
- On apprécie d'avoir une partie externe qui peut promouvoir les bons comportements dans les petits clubs.
- On sait ce qui n'est pas approprié et l'éducation sur le sujet permettra de progresser.

La fiche technique sur le soutien par Sport Aide :

Les participantes regroupent leurs attentes techniques.

- Avoir un numéro de téléphone par province pour dénoncer les situations.
- Avoir un outil sécuritaire pour les athlètes pour communiquer, pour accéder à des solutions pour réagir face à un coéquipier, ou pour avoir une conversation avec ses parents.
- Éduquer les athlètes sur les formes d'abus, ainsi que les coaches, parents et administration sur les outils disponibles.

Question 2 : Évaluation des participantes au niveau de **sensibilisation** concernant **la pratique de l'éthique sportive** dans leur unité sportive ou dans la province?

Les participantes sont sensibilisées et conscientisées à la problématique des violences dans le sport.

Les participantes ont été témoin de :

- Violences verbales, commentaires inappropriés.
- Relations ambiguës entre jeunes coaches et athlètes.
- Cas d'intimidation entre collègues.
- Comportement non-éthique d'athlètes Senior, de coach et d'administration.

Les participantes évaluent la gestion de la situation actuelle concernant les différents comportements non-éthique dans les différentes organisations de judo?

Leur réponse varient de «*peu géré*» à «*moyennement géré*» pour une minorité et «*assez géré*» pour d'autres. Selon leur perception, il y a place à l'amélioration de la gestion des situations non-éthiques.

A la question *qu'est ce qu'il manque pour améliorer la situation?*

Les participantes font le constat que les «écrits» sont meilleurs que leur application. L'éducation des coaches, des participants et la promotion de l'éducation augmentera le niveau de sensibilisation et permettra progressivement que chaque niveau s'approprie une démarche éthique. L'ouverture et le dialogue sont nécessaires pour améliorer la gestion de la situation actuelle. Le réseautage entre les organisations et les agences devraient aider pour limiter les écarts de pratiques d'une province à l'autre.

Elles accueillent favorablement qu'une expertise externe puisse être partie prenante.

Elles suggèrent que la règle de 2 adultes avec un mineur soit appliquée. Elles souhaitent également qu'un registre des coaches sanctionnés ou suspendus soit disponible et accessible.

Où sont les priorités d'action selon les participantes ?

Tout d'abord au niveau de la gouvernance, puis des coaches en commençant par les jeunes. Former sur les relations : comment composer avec les enfants? En situation d'intimidation, en camping... Proposer des ressources de sensibilisation et de formation en ligne. En ce qui concerne les formations des entraîneurs, établir un lien entre l'accréditation et le comportement adéquat.

Si vous observez un cas de non-éthique sportive, que pouvez-vous faire à ce moment-là?

- S'adresser au responsable des cas d'agression, parler à un autre instructeur ou au responsable provincial pour les violences.
- Déposer une plainte ou un rapport
- Soutenir la personne victime
- Corriger la direction qui accepte un mauvais comportement
- Trouver la confiance pour agir. Afficher plus de poster dans les vestiaires.

Conclusion sur cette causerie : La balle est lancée. Chacune est consciente de sa part de responsabilité pour enclencher les bons comportements. L'organisme Sport'Aide a été apprécié pour son rôle de précurseur dans le domaine. Ce fut un moment intense de ce sommet féminin où chacun sentait le point d'inflexion dans les pratiques entre ce qui est acceptable et ce qui est non-éthique.

A noter qu'il sera nécessaire de **standardiser ce qui est acceptable** et de ce qui est non-acceptable pour l'organisation.

Atelier lors de la conférence sur les facteurs psychologiques

Cette conférence sur les facteurs psychosociaux chez les filles, organisé par Égale Action, a permis aux participantes de réfléchir sur les caractéristiques idéales des judokas, sur les comportements observés chez les filles et sur les zones d'apprentissages.

Sans tomber dans les stéréotypes genrés, la conférencière a noté des différences notaires entre les gars et les filles. Par exemple, pour postuler à un emploi, un homme envoie son cv lorsqu'il correspond au profil à 60% (prise de risque et de courage) alors qu'une fille le fera lorsqu'elle correspond à 100% (notion de perfection dominante). Cette conférence a permis de comprendre quelques clés qui peuvent conduire les filles à exceller à haut niveau en respectant leurs identités et leurs bagages psychologiques et sociaux.

Le coaching des athlètes féminines se différencie du coaching des athlètes masculin et ce, pour atteindre l'objectif d'avoir plus de filles athlètes !

Rétroaction des participantes :

Les principales caractéristiques idéales identifiées pour un judoka sont : être athlétique, résilient, confiant, fort mentalement, indépendant, passionné, adaptable, flexible, logique et stratégique, discipliné, en contrôle de soi, avec esprit de collaboration et bonne communication, coachable, respectueux, dédié, compétent techniquement.

Les comportements observés chez les filles en judo, mentionnés par les participantes sont : habiletés sociales, camaraderie, esprit de soutien mutuel, capacité à juger et dénigrer l'autre, compétitives, émotionnelles, capable de gérer le contact humain et doivent apprendre à gérer l'image de leur corps. A noter que Les filles se distinguent en étant moins agressives que les gars, en prenant soin des autres, en s'entraînant, avec un esprit d'ouverture et d'équilibre.

Les zones d'apprentissage sont : de savoir s'adresser aux personnes de pouvoir, d'avoir des modèles féminins pour s'identifier, d'être créatives, de se défendre, d'avoir une image positive de leur physique, d'être volontaires pour s'impliquer durablement dans le judo, d'avoir des camps d'entraînement féminin et de compétitionner avec le niveau d'âge approprié.

L'enjeu pour chaque participante est de définir ses attentes en tant qu'athlète avec des objectifs individuels. Puis, choisir les domaines où le soutien est nécessaire et avec quelle ressource cela sera réalisé.

Chaque arrière-plan des athlètes est différent même s'il y a des similarités indépendamment du genre, mais connaître l'athlète : psychologiquement, mentalement, aux niveaux technique et tactique, permettra aux coachs de développer le plein potentiel des sportives. Cette conférence a permis d'apprécier des leviers pour développer la compétition de l'équipe nationale dans un objectif de performance optimale.

Il pourrait être intéressant, de vérifier si l'équipe nationale se reconnaît dans les profils des comportements observés et ceci dans un but de cohérence de la perception.

Causerie rétroactive après la conférence sur la nutrition

Le groupe 1 : Comment **aider une athlète à assumer son poids** et à accepter de **changer de catégorie de poids** au besoin ?

Réponses :

- Analyse du corps (poids, gras) pour les coachs, athlètes et parents
- Parler aux athlètes pour les former sur la nutrition. Les coachs peuvent les encourager à bouger. Former les parents également.
- En Alberta, un mois avant l'événement, l'athlète doit être à 7% de son poids. Si oui, alors être à 5% deux semaines avant la compétition.

Le groupe 2 : Pourquoi la nutrition chez les femmes est-elle un problème?

Réponses :

- Nous sommes insuffisamment éduquées sur la nutrition,
- C'est souvent une perte de temps et non réaliste,
- La société et des médias donnent des informations contraires
- Penser que cela a des répercussion sur la durée de la vie, mérite qu'on trouve des issues et des stratégies pour aider les athlètes féminines.

Le groupe 3 : quelles actions ou contribution qui pourraient être entreprise par judo canada pour améliorer la situation concernant la nutrition?

Réponses :

- . Éducation : envoyer le livret dans chaque club et province.
- Réaliser des conférences avec Catherine Naulleau avec les entraîneurs et les parents.
- Avoir un budget pour chaque province réservé à la nutrition.
- Tenir un kiosque information nutrition lors des grands événements.
- Répertoire sur un registre provincial, les nutritionnistes sportifs.
- Organiser des rencontres avec les Provinces, Régions et clubs.

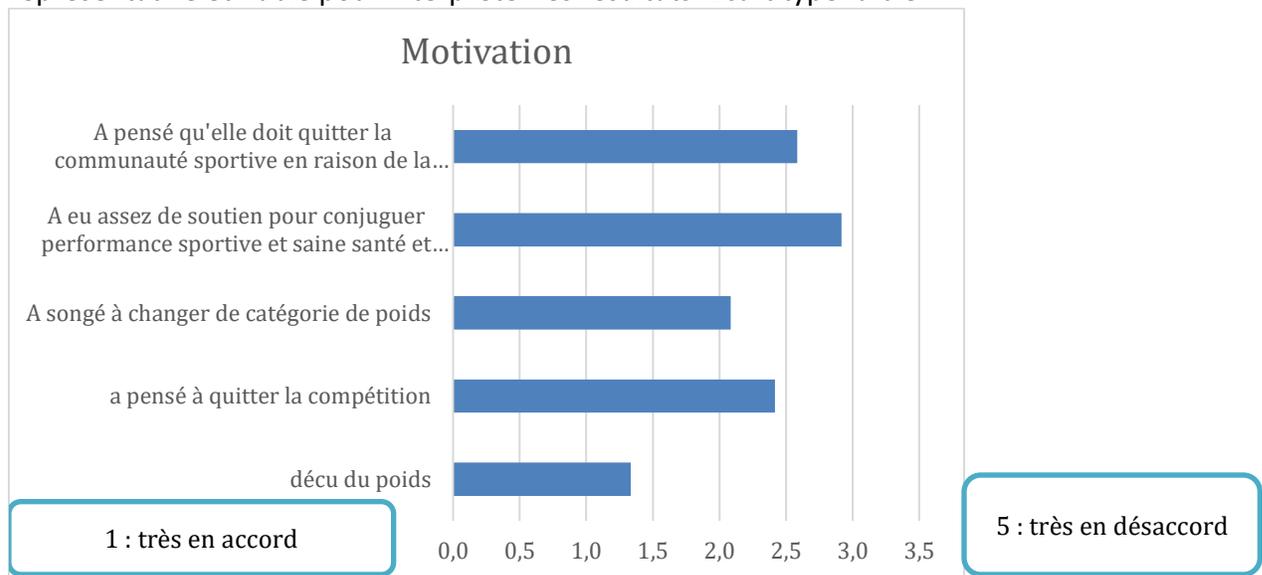
Motivation et gestion du poids

Des Questionnaires individuels ont été distribués afin de découvrir les motivations des athlètes quant à leur santé et leur perception de la gestion du poids.

L'échantillon des participantes directement concernées par cette question était de 12 à 15 personnes compte tenu que certaines personnes n'étaient pas directement concernées par les questions.

Les répondantes pouvaient nuancer leur évaluation sur une échelle de Likert de 1 à 5, où 1 représentait tout à fait d'accord, 2 assez en accord, 3 moyennement, 4 peu en accord et 5 complètement en désaccord.

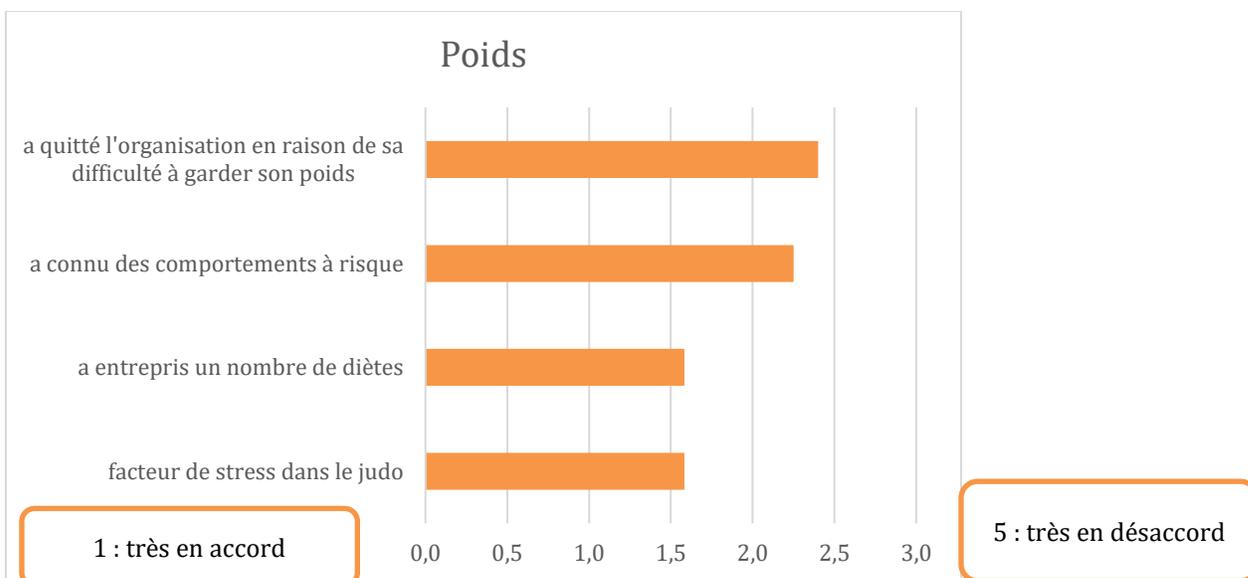
L'écart type, ou la mesure de dispersion des résultats montre que la moyenne est une valeur représentative et fiable pour interpréter les résultats. Écart type faible.



Concernant la motivation des participantes, elles sont en moyenne tout à fait d'accord avec le fait d'être déçue par leur poids.

Cette préoccupation a conduit à songer à quitter la compétition de façon assez importante ou à considérer changer de catégorie de poids.

Les répondantes sont moyennement en désaccord avec le fait qu'elles ont eu assez de soutien pour conjuguer santé et performance. Cependant elles n'ont pas songé à quitter la communauté sportive pour autant.



Les réponses témoignent du fait que le poids est un facteur de stress dans le judo et que nombre des participantes ont entrepris de nombreuses diètes. Les réponses montrent que les participantes considèrent avoir plutôt connu des comportements à risque et ont parfois songé à quitter l'organisation en raison de la difficulté à maintenir leur poids.

Causerie rétroactive sur comment garder les femmes dans le sport

Cette conférence de l'organisme Égale Action visait à amener les entraîneurs femmes à développer le potentiel des athlètes féminines ainsi que le leur, en saisissant ce qui encourageait et ce qui décourageait. Voici les éléments du travail en petits groupes.

Gain de potentiel	Perte de potentiel
Être impliquée Écouter Apprendre Communiquer Réseau de contact Saisir l'opportunité Être transparent, en accord avec ses valeurs Avoir du courage Se faire confiance et avoir confiance.	Sentir le jugement. Se laisser envahir par ses émotions. S'impliquer pour les mauvaises raisons. Devenir assertive (avoir trop d'assurance). Être sous la domination masculine. Débuter une famille.

Le leadership, la maîtrise de soi et les compétences techniques ont été explorées avec les différents éléments qui les composent, afin de permettre aux femmes de sélectionner les éléments sur lesquels, elles souhaitent améliorer leurs performances.

En fin de conférence, les participantes ont réalisé leur Plan personnel de développement en fixant leurs objectifs spécifiques à accomplir, les moyens à prendre pour y arriver et les ressources qui leur permettront d’y arriver.

Conférence du Groupe Respect

Le conférencier après avoir présenté les différents programmes, a focalisé sur les attentes des filles sportives à l’égard de leur entraîneur, sur les blessures mécaniques, organiques ou relationnelles, sur les motivations qui faciliteront la présence des femmes dans le sport.

Cette conférence a ouvert la voie sur des programmes de partenaires (CAAWS-ACAFS (organisme pour l’avancement des jeunes dans le sport), fondation olympique, jumpstart) qui proposent un curriculum pour garder les filles en sport.

Causerie rétroactive des deux journées

Les participantes ont eu l’occasion de souligner les points positifs de ce premier Sommet féminin de Judo Canada et de préciser les priorités d’action selon elles.

- Établir le lien avec les provinces qui ne sont pas représentées afin qu’elles puissent bénéficier des avancées du Sommet.
- Les coaches Senior aimeraient avoir des passerelles pour leur permettre de pratiquer au niveau international. Elles plafonnent présentement au niveau local et ressentent une certaine frustration à ce sujet. La demande est claire pour un programme de qualification avec du coaching, du mentorat et des formations, pour permettre à l’avenir aux coachs Senior de progresser au même niveau que les hommes à l’international.
 - Plan d’action : Faciliter l’accès à la formation du PNCE (Programme national de coaching des entraîneurs) pour les coachs féminines.
- Les participantes aimeraient avoir des Modèles féminin par province qui puissent inspirer la communauté féminine et catalyser la présence des femmes dans le sport. Ces Modèles féminins auraient un rôle d’accueil des nouveaux, seraient des pionnières dans les médias sociaux, et ce rôle ne seraient pas dévolue qu’aux athlètes chevronnées mais aussi aux jeunes à tous les niveaux. Un processus de sélection des Modèles (Role Model) serait alors à considérer.
 - Plan d’action : Encadrer les critères de sélection et le processus pour la reconnaissance des personnes inspirantes.
- Au niveau du leadership, des activités de cliniques, de stages, de coaching seraient appréciés. Une communication ciblée pour faciliter le cheminement des femmes entraîneurs et arbitres au niveau international semble répondre à un besoin d’équité professionnelle.

- D'autre part certaines coaches ou arbitres aimeraient une mesure d'exception, lorsqu'il manque de personnel pour un événement Senior afin de pouvoir changer de rôle. La règle actuelle est de conserver une indépendance entre la position d'arbitre et celle de coach.
- Pour le Kata, l'idée d'encourager les femmes qui ont peur de blessures à pratiquer le Kata est émise. Avoir un programme de mentorat en Kata. Enseigner depuis la ceinture orange. Valoriser l'expérience de pratiquer le Kata.
- Réfléchir sur la pratique mixte du judo. En effet, le judo pourrait théoriquement se pratiquer par genre, comme les autres sports avec des catégories filles à tous les niveaux, et des catégories masculines à tous les niveaux également, plutôt que des catégories mixtes.
- Concernant l'accueil des nouvelles athlètes, il a été proposé qu'elles soient présentées par les coaches aux équipes afin de faciliter leur intégration. Il pourrait y avoir des programmes de jumelage entre filles, du mentorat avec une fille même plus jeune pour moins ressentir l'intimidation, afin de favoriser l'environnement confortable, sécuritaire et agréable. En complément, une fiche technique sur les routines est jointe en annexe.
- Le renouvellement du Sommet, annuellement serait souhaité.

3.2 Analyse

Le sommet a été un succès : synchronicité, carrefour d'échanges, tourné vers l'avenir.

- Au niveau de son organisation : avoir la présence de participants à la taille du pays, de les accueillir et de s'assurer de leur confort est un succès.
- Par le choix des conférenciers : compétents, authentiques, les speakers ont apporté chacun leur pierre à l'édifice pour que les participantes se sentent écoutées, soutenues, nourries d'informations utiles pour leur parcours. Le déroulement de causeries rétroactives après les conférences a permis aux participantes de s'approprier les contenus tout en communiquant leurs points de vue sur les sujets par rapport à leurs contextes. Cette diversité a représenté un potentiel intéressant de tissage relationnel ou la table est mise pour que l'information circule bien !
- Par la cohérence des thèmes qui ont constitué un tout : en partant de l'athlète, de ses attentes, de ses motivations et de ses besoins, pour aller vers des problématiques féminines (nutrition et facteurs psychosociaux), pour ensuite proposer un plan de développement personnel pour accomplir son plein potentiel et ce, avec du soutien en cas de manque d'éthique et de l'éducation pour le respect.

Cet événement a été une réussite en synchronicité entre les parties prenantes qui ont pu partager sur leurs préoccupations pour le futur des femmes dans le judo au pays et à l'international.

Commentaires et réflexions :

D'un point de vue externe et subjectif, nous vous émettons des commentaires sur le milieu sportif du judo et sur l'événement du Sommet afin que ce regard réflexif puisse contribuer aux travaux post-sommet.

Complexité des fonctions différentes et intérêts divergents / contradictoires :

Pour un premier sommet, il a été intéressant de réunir de façon horizontale toutes les catégories de personnes oeuvrant dans le judo : athlètes, entraîneurs, arbitres, encadrement... Cependant afin d'obtenir plus de profondeur sur des sujets précis, il pourrait être avantageux d'avoir des réunions verticales avec seulement les coachs ou seulement les arbitres. Ce type de regroupement de professionnels permettrait de dépasser les intérêts divergents entre les différents groupes et donnerait l'opportunité de traiter des sujets importants pour chaque cible de participants.

Dualité entre le judo compétitif et le judo récréatif :

Le judo compétitif vise l'obtention de médailles olympiques alors que le judo récréatif semble avoir des objectifs de vulgarisation et d'expériences récréatives. Le public du judo récréatif est différent de celui du judo compétitif et les attentes de résultats sportifs sont différentes tant pour les sportifs, que pour l'organisation. De plus, le retour sur investissement est plus élevé pour le domaine compétitif que pour le récréatif qui coûte plus cher pour moins de retombées.

Conjuguer le développement du judo compétitif et étendre celui du judo récréatif devient donc l'expression d'une réelle volonté stratégique. En absence de mesure stratégique forte, le risque est de continuer à privilégier le domaine compétitif et se contenter d'un faible réseau récréatif. En effet, les contraintes financières liées au judo récréatif constituent le premier frein à son expansion.

Satisfaction des attentes des participantes :

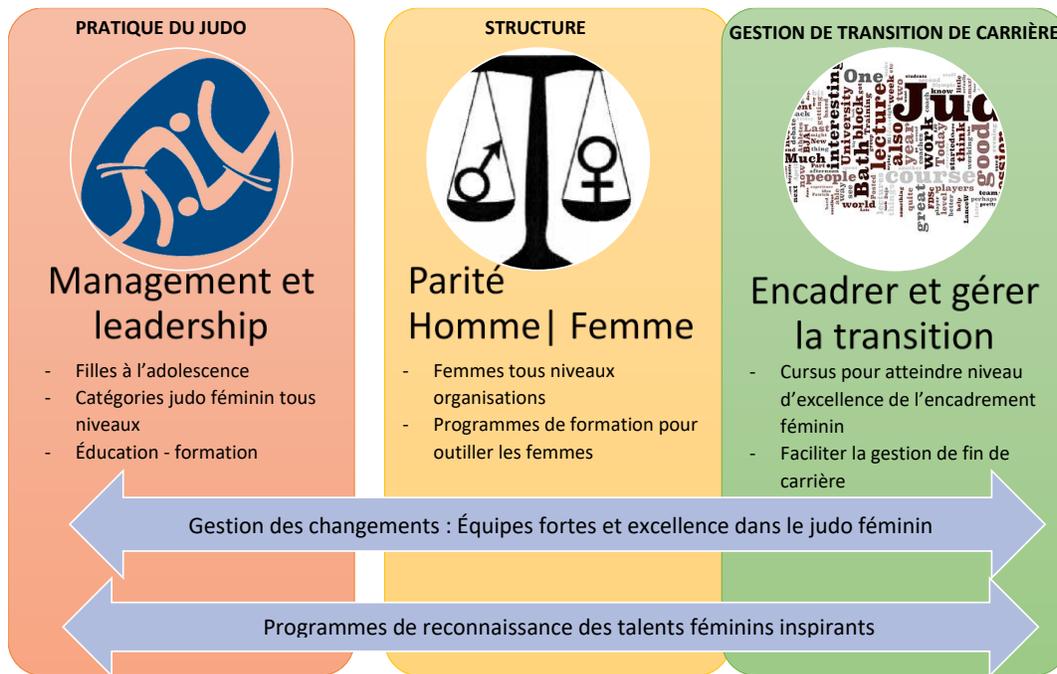
Après un tel événement, plusieurs chantiers sont initiés sur l'éthique, la nutrition, le respect, le coaching en lien avec les facteurs psychosociaux et les changements de structure nécessaire pour faciliter le développement des sportives en athlètes.

Les parties prenantes sont multiples : les présents, les absents, les arbitres, les coachs, les athlètes, les partenaires, les futurs athlètes, les coachs Seniors (qui peuvent encore contribuer même si leur croissance professionnelle ne répond pas à leurs attentes personnelles d'une carrière internationale). Les enjeux sont variés et parfois contradictoires. D'où l'importance de bien cartographier les besoins, la vision, les enjeux et de prioriser stratégiquement la suite à donner à ce sommet.

Pour répondre aux attentes des participantes, la communication sur les enjeux retenus et sur les priorités d'action est nécessaire afin de donner du sens à l'après-sommet et d'assurer un lien de confiance fort et une cohésion plus grande tant au niveau des programmes qu'au niveau des personnes.

4. Les recommandations

Nos cinq recommandations, telles que représentées sur le schéma suivant, portent sur la pratique du judo, sur la structure organisationnelle, sur la transition de carrière et sur deux volets transversaux de gestion des changements et du programme de reconnaissance des talents féminins inspirant.



Recommandation #1 : La pratique du judo féminin au Canada

Les données montrent la difficulté de garder les filles dans le judo lorsqu'elles arrivent à l'adolescence. Suite à ce Sommet, on a pu déceler des **causes multifactorielles d'abandon** du sport par les filles : la mixité des combats, la difficulté à conserver le poids dans sa catégorie, la pédagogie relationnelle inadaptée pour motiver et encourager les filles, une méconnaissance des besoins psychologiques féminin à cet âge, les défis relatifs aux violences verbales, psychologiques ou physiques, les risques de blessures, l'absence d'un leadership fort dans la communauté, le manque de temps avec les études... Certes tant de facteurs rendent la problématique assez complexe. Il sera donc nécessaire de pouvoir rechercher des solutions qui répondent aux problématiques selon la loi de Pareto des 20/80. **Agir sur 20 % des facteurs qui donnent 80% des résultats.** Si une étude complémentaire peut s'avérer longue, des projets pilotes pourraient servir à mesurer les impacts de solutions à petite échelle et ainsi d'apprécier celles qui sont les plus porteuses et les plus faciles à implanter.

Le judo est présentement un sport mixte au Canada, tant dans les clubs que pour le volet compétition jusqu'à l'âge de 12 ans. Compte tenu que tous les autres sports ont évolués par catégories distinctes pour les hommes et pour les femmes, compte tenu qu'il s'agit d'un sport de contact, il apparait, parmi les pistes de solutions, que ce sport soit prêt à se pratiquer avec des catégories différentes pour les gars et pour les filles. Ainsi un des volets ambitieux sera de **développer le judo féminin à tous les niveaux** tant dans les clubs que dans les compétitions.

Tout en agissant sur le levier de la motivation et la persévérance des filles dans le judo au Canada et en s'appuyant sur un sport avec des catégories féminines, il sera propice de **concevoir des programmes de formations spécifiques** adaptés aux athlètes féminines et de les rendre accessibles. Ainsi l'accès à une meilleure connaissance de soi, de ses facteurs psychologiques, de son profil de sportive avec un plan de développement personnel, un **leadership d'équipe gagnante et de pratiques excellentes** renforcera l'esprit d'appartenance à la communauté et outillera les filles pour les inciter à concilier le judo dans leur vie d'adolescence. Les athlètes pourront agir sur leur plan personnel afin d'atteindre leurs objectifs. L'utilisation des média-sociaux sera un vecteur pour faciliter l'accès aux formations et pour véhiculer les informations facilement et rapidement.

Recommandation #2 : La structure organisationnelle du judo au Canada

Le constat actuel montre l'absence des femmes à tous les échelons de la structure. Afin de permettre aux femmes d'être présentes aux postes décisionnels et organisationnels, il faudra agir avec des **mesures incitatives** et de la **formation adaptée** pour permettre aux femmes de dépasser leur plafond de verre actuel. Cela sous-entend que des programmes de formation soient créés afin d'outiller les femmes pour ces postes : membre d'un conseil d'administration, secrétaire, trésorière, présidente, comité de travail, responsabilité de secteur, arbitrage, entraîneure... la formation sera à la fois technique et orientée sur le développement personnel des femmes afin qu'elles apportent leur empreinte et leur force pour renouveler le judo et être acteur de changement.

Bien entendu, le milieu masculin devra aussi être formé et accompagné pour accueillir les femmes dans la structure décisionnelle et organisationnelle.

Recommandation #3 : La transition de carrière chez les coachs et les athlètes

Présentement, on constate que les femmes entraîneures sont absentes du niveau international, d'où l'importance de **concevoir un cursus de formations** qui les habilitera à occuper les postes au plus haut niveau. Comme cette culture est nouvelle, on veillera à préparer les femmes afin d'avoir les compétences requises, sur le modèle du **PNCE** Programme national de coaching d'entraîneure. Afin de développer une culture enthousiaste, positive, inclusive, compétitive et d'équipe, des **passerelles** après formations pourraient être prévues

pour permettre aux femmes d'accéder aux postes et aussi de préparer leur **transition de carrière**. En effet, le sport est leur priorité majeure du moment, mais il faut développer ses relations sociales au sein de sa communauté de vie et aussi se former pour pouvoir s'insérer dans la société après la phase sportive de leurs vies. Du coaching de transition de carrière et le leadership adapté à cette réalité feront prendre conscience de la nécessité de ne pas réussir en se concentrant uniquement sur le sport mais de tisser son réseau social et de se former sur d'autres compétences afin de pouvoir intégrer le marché du travail après le sport.

Recommandation #4 : La gestion des changements et leur intégration dans le plan stratégique

La tenue du Sommet a pris son essence dans le plan stratégique. Les différentes **actions** qui émergeront du Sommet doivent s'intégrer dans le **plan stratégique** plus général, afin de garantir la priorité des enjeux, la cohérence des actions et aussi pour avoir une vue d'ensemble sans doublons des actions, ni avoir d'actions contradictoires.

Changer de culture prend de longues années, il faut dépasser les écueils de déni, de résistances aux changements et continuer à exercer un leadership positif et adapté aux différentes préoccupations des parties prenantes (*Céline Bareil, Gérer le volet humain du changement, Édition transcontinental, 2004*). Plusieurs volets de la gestion des changements comme la stratégie du changement, la communication adaptée aux destinataires, la gestion des situations de crises, le calendrier des actions... nécessitent des habiletés en management et nous suggérons que l'équipe de direction de Judo Canada, s'entoure d'un **conseiller externe en management et gestion des changements** qui l'accompagnera pour établir la stratégie maîtresse du changement et mesurer les l'avancée du processus et les impacts sur le terrain (*Pierre Colletette, Le pilotage du Changement, Presse Universitaire du Québec, 2013*).

En effet, gérer un changement de culture à travers le pays nécessite une stratégie à géométrie variable, en fonction des environnements et des enjeux qui sont différents selon les provinces. L'envergure de cet enjeu, serait alors facilité par l'œil externe, neutre et neuf. Les équipes sur le terrain seront plus motivées et stimulées à poursuivre tandis que les diverses situations seront gérées et que les frustrations diminueront. Agir sans un professionnel en gestion du changement, sous-entendrait que le changement soit plus long à se réaliser et que les équipes sur place ne puissent pas adresser toutes les situations, créant un effet négatif quant à la stratégie et pourrait compromettre l'implantation du changement.

Recommandation #5 : le programme de reconnaissance des talents féminins inspirants

Inspirer les femmes par des personnes qui ont réussi leur parcours ou qui se distinguent par leur façon d'être et d'agir dans la communauté peut être un moyen de stimuler chacune d'entre elles à donner le meilleur d'elle-même et de permettre à la communauté de se connaître et de se re-connaître (connaître à nouveau) lors de célébration pour honorer les personnes.

Pour garder l'aspect vertueux de ce mode de reconnaissance, garantir l'égalité des chances de chacune des participantes, il est souhaitable **d'encadrer les critères** qui seront évalués ou reconnus. Nous recommandons qu'un **comité de travail** définisse les critères à considérer, puis qu'un processus de sélection soit proposé (pour obtenir les candidatures, pour avoir les comités de sélection et d'évaluation). L'étape suivante étant la validation du processus par la direction et l'approbation par le conseil d'administration. Finalement le pilotage de ce programme de reconnaissance sera géré grâce à des événements. L'équipe de communication veillera à articuler les bons messages et à véhiculer le bon état d'esprit en lien avec la nouvelle **culture d'équipe féminine forte et excellente**.

5. Prochaines étapes

Pour garder le cap sur le plan stratégique et sa réalisation, tout en tenant compte de l'impact du Sommet féminin de Judo Canada de juin 2018, nous proposons de réaliser une réflexion sur le bassin des **pistes évoquées lors du sommet** au regard du plan existant, de **choisir les enjeux** prioritaires et de les communiquer efficacement auprès des personnes présentes, des absents qui n'ont pas pu participer et des partenaires.

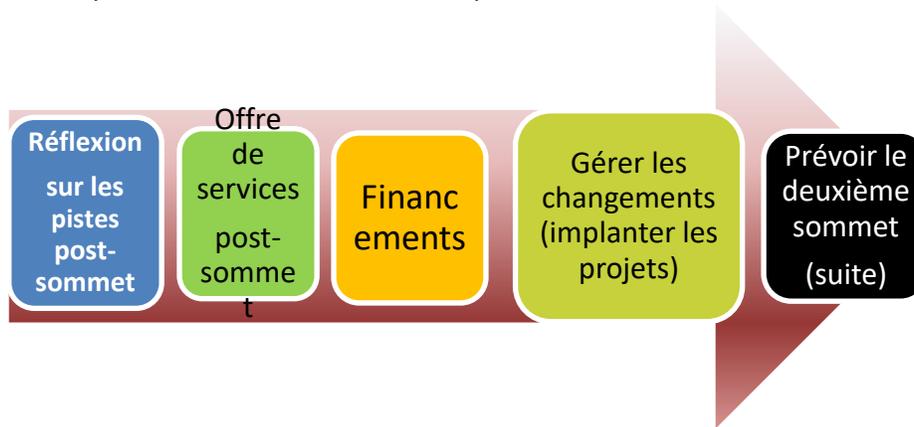
Cette réflexion permettra de prévoir une **offre de services** pour «garder les filles» dans le sport tout en s'assurant que ce plan s'intègre bien dans la réflexion stratégique de Judo Canada.

Ensuite, les projets pourront être déposés pour obtenir les **financements** nécessaires auprès des bailleurs de fonds. Une fois financés, **les projets** seront pilotés et la réédition de compte sera rendue. Compte tenu de leur ampleur et de leur niveau de complexité nous suggérons de gérer cette phase comme la gestion de changement. En effet, cela favorisera plus grandement le succès des projets entrepris.

Judo Canada est comme un chef d'orchestre qui anticipe les changements à venir, les planifie et les accompagne afin de poursuivre ce Sommet sur un point d'orgue qui fédère et rallie chaque partie prenante !

Quant à la suite du Sommet, elle pourrait se faire sous différentes formes d'événements allant du groupe de travail à un autre événement, à la fréquence qui se justifiera pour les décisionnaires.

Ces étapes sont représentées sur le schéma ci-après.



6. Conclusion

Dans un contexte où la participation des femmes dans le judo au Canada, tant parmi les gradées que dans la structure, est inférieure à 30 % de femmes, la tenue de ce premier Sommet féminin du 15 et 16 juin 2018, à Montréal, fut un rendez-vous fort intéressant. En effet, ce carrefour d'échanges, tourné vers l'avenir répond à une problématique sérieuse dans le judo.

La réunion des athlètes, des entraîneuses, des arbitres, des professionnels du judo féminin pour mettre à jour les connaissances, pour participer à des conversations structurantes sur la présence des femmes dans le judo et les meilleures pratiques pour les retenir a été fort apprécié. Le gouvernement fédéral dégage des fonds pour améliorer la situation et cette première consultation a permis de dégager cinq grandes orientations générales.

- **Axe 1 - Développer le management et le leadership dans la pratique du judo.** S'assurer de bien coacher les filles à l'adolescence et de les accompagner pour qu'elles restent dans le judo. Réfléchir et analyser la pratique mixte du judo. Explorer si le développement du judo féminin pour chaque catégorie vs le judo mixte. Développer des formations et éduquer le milieu sur les dernières connaissances pour améliorer la pratique
- **Axe 2 – Améliorer la parité entre les hommes et les femmes dans la structure de l'organisation.**
Permettre aux femmes d'accéder aux postes décisionnels et organisationnels. Développer des programmes de formation spécifiques avec des passerelles si besoin pour accéder aux postes.
- **Axe 3 – Encadrer et gérer la transition de carrière des athlètes et de l'encadrement.**

Avoir un cursus de formation pour l'excellence style PNCE. Faciliter la fin de carrière pour que les personnes puissent s'intégrer sur le marché du travail plus facilement après les phases intenses consacrées intensivement au sport.

- Axe 4 – Gérer les changements pour avoir des équipes fortes et excellente en judo féminin.

Cette orientation transversale pilotera les projets pour assurer le changement culturel. Ce changement concernera toute la communauté du judo.

- Axe 5 – Organiser des programmes de reconnaissance des talents féminins inspirants. Établir un processus de sélection, de recrutement, de reconnaissance des talents féminins.

Le sommet a été un succès : en synchronicité, carrefour d'échanges, tourné vers l'avenir.

Le déroulement de ces deux jours s'est centré sur les athlètes et leurs besoins ainsi que ceux de l'encadrement concernant les connaissances en nutrition, en psychologie, en gestion de cas de non-éthique, en formation sur les outils disponibles pour le respect et pour réaliser un plan de développement personnel.

La balle est lancée pour un changement de culture dans le judo où le respect, la pédagogie différenciée pour les athlètes féminines, où la mixité est remise en cause, où les femmes veulent dépasser leur plafond de verre et obtenir la parité avec les hommes professionnellement dans ce sport. Les dernières connaissances en nutrition et en psychologie féminine ont été partagées.

Bien sûr, faire avancer la place des femmes dans la pratique, dans la structure organisationnelle et décisionnelle, faciliter leur cheminement et leur transition de carrière passe par l'éducation, la formation, l'accompagnement et des encouragements pour célébrer chaque victoire ! Ce changement culturel touchera la communauté du judo : les femmes, les hommes, les parents, les athlètes et les parties prenantes.

Le premier mandat de l'équipe de direction et du conseil d'administration sera de réfléchir sur les enjeux prioritaires et réaliser les ajustements nécessaires avec la réflexion stratégique en cours. Ce travail se traduira par un plan d'action clair, en lien avec les 5 axes, avec un échéancier et des indicateurs de performance spécifiques et réalistes.

Ensuite la recherche de financement et le pilotage des projets se déroulera sur du long terme.

Ce projet est ambitieux et son implantation s'échelonnera sur une ou deux décennies, compte tenu de l'ampleur et du degré de complexité des changements. La direction est volontaire pour relever un tel défi. 2018 est le début d'une nouvelle ère pour le judo féminin au Canada !

Annexes

Annexe 1 : Provenance et fonction des participantes

Annexe 2 : Fiche technique sur les routines

Annexe 3 : PLAN D'ACTION

Annexe 1 : Provenance et fonction des participantes

PROV	Nom de famille	Nom	Implications
PI	Macdonald	Sandra	Arbitre / Entraîneur
SK	Filteau	Nancy	Entraîneur
SK	Cotton	Amy	Entraîneur
ON	Sheffield	Aartje	Présidente Ontario / arbitre / entraîneur
QC	Leroux	Emilie-Claude	Membre du Comité féminin / employée à Judo Canada
QC	Chisholm	Marie-Helene	Présidente Comité Féminin / employée à Judo Canada
Nunavut	Grenier	Marie-Claude	Présidente provinciale / entraîneur
QC	Renaud-Roy	Alix	athlète / Membre comité féminin de judo Canada
Yukon	Ockedahl	Bianca	Entraîneur / membre board Judo Canada
ON	Cheng	Shu-Tai	Représentante comité Féminin sur board Judo Canada
QC	Couture	Diane	Arbitre / Représentante des arbitres au comité féminin
BC	Hanson	Donna	Présidente comité féminin BC / Entraîneur
AB	Thorton	Tammy	Arbitres et implication dans des comités féminin en Alberta
ON	Gosselin	Nathalie	Implication au près de Judo Canada
On	Monica	Morishita	Blogeuse de Judo Canada
QC	Hunting	Tiffany	Thérapeute Équipe National de Judo
AB	Whiltshire	Laurie	Entraîneur
ON	Young	Carline	implication Judo Ontario projet féminin / entraîneur / arbitre
QC	Pearson	Isabelle	Membre du comité féminin
QC	Maillot	Sarah	Traductrice Judo Canada

Annexe 2 : Fiche technique sur les routines

Routines				
- Prep				
- Eat				
- Individual Mental Prép				
- Equipment				
- PEP Talk				
- Warm up				
- Taping injuries				
- Ckecklist for tournament bag.				
- Travel plans routine same pillow...etc.				
- Rituals ex: lucky underwear.				
- Downtown meeting (non competition related).				
- Warm up partner (availability)				
- Be in the zone.				
- Sleep.				
- Video music.				

Annexe 3 : PLAN D'ACTION

Récapitulation des actions suggérées lors du Sommet 2018

Éthique

- Avoir une ligne d'appel pour responsable provincial pour violences.
- Afficher poster dans les vestiaires pour informer sur les comportements non-éthiques.

Formation

- Formation sur les situations non-éthiques.
- Formation pour les entraîneurs et valider leur accréditation seulement si appropriation des comportements éthiques.
- Formations spécifiques aux athlètes féminins et aux coachs sur l'alimentation, les facteurs psychosociaux, le coaching, la communication respectueuse...
- Créer un cursus de formation (PNCE) avec des passerelles pour que les coachs femmes puissent atteindre le niveau international + mentorat et coaching.
- Réaliser des conférences sur la nutrition.

Réseautage, communications interpersonnelles et communication

- Réseautages entre les organisations et les agences au sujet de l'éthique dans le sport.
- Registre des coachs sanctionnés ou suspendus.
- Envoyer le livret sur la nutrition à chaque club et chaque province.
- Avoir un kiosque d'information nutrition pour les grands événements.
- Répertorier les nutritionnistes sportifs sur un registre provincial.
- Organiser des rencontres dans les provinces, régions et clubs sur la nutrition.
- Présentation et accueil des nouvelles athlètes par les coachs auprès de leurs équipes.

Judo Canada

- Clarifier les comportements acceptables et non acceptables.
- Encadrer le poids pour compétitionner de façon sécuritaire (être à 7% de son poids un mois avant et 5% deux semaines avant).
- Avoir un budget nutrition pour chaque province.
- Lancer un programme de reconnaissance des talents féminins à tous les niveaux.
- Avoir des catégories féminines pour tous niveaux.