

**Les femmes et les mères dans le sport de haut niveau au Canada**

**Mémoire présenté au Comité permanent du patrimoine canadien**

**Chambre des communes  
Parlement du Canada**

**Soumis par Lisa Ross**

**19 juin 2023**

Tandis que le Comité poursuit son étude essentielle sur les moyens de créer un système sportif véritablement sécuritaire au Canada, je vous écris pour attirer votre attention sur un grand déséquilibre qui contribue de façon importante aux problèmes qui touchent actuellement le système. Plus particulièrement, il faut une conversation franche sur les femmes et les mères dans le sport de haut niveau au Canada.

Je porte un intérêt professionnel à l'amélioration du système sportif canadien, mais l'élimination des obstacles persistants auxquels se heurtent les femmes dans le sport de haut niveau est une cause à laquelle je suis très attachée personnellement. À titre d'athlète qui a participé deux fois aux Jeux olympiques et qui a fait partie de l'équipe nationale pendant dix ans, je suis passée par le système sportif canadien. Mon expérience dans le monde sportif a fait de moi une meilleure personne, une meilleure dirigeante et une meilleure mère. Je crois dans le pouvoir du sport de façonner les jeunes, les communautés et la culture. Je veux contribuer à améliorer le système sportif et à le rendre plus sécuritaire pour tous, notamment mes propres enfants.

Depuis le [rapport de 1998](#) du Sous-comité sur l'étude du sport au Canada, il est admis que le nombre de femmes qui exercent des fonctions de direction dans les programmes de haut niveau représente un problème lorsqu'il s'agit d'accroître la participation générale et la sécurité des femmes et des filles dans le sport.

Le système existant ne tient pas suffisamment compte des réalités des athlètes féminines et des entraîneuses, en particulier celles qui veulent avoir des enfants tandis qu'elles participent à des compétitions ou qu'elles occupent des postes de haut niveau. Le problème n'est pas que les dirigeantes n'ont pas les qualités nécessaires pour occuper des postes dans les programmes de haut niveau. Le problème est un système qui nous abandonne.

Il faut de l'équité et de la diversité parmi les dirigeants et les entraîneurs sportifs. Nous ne pouvons pas nous attendre à avoir un milieu du sport équitable, sain et durable alors que, depuis 30 ans, la grande majorité des dirigeants sportifs, peu importe leur poste et leur niveau, sont des hommes. Les préjugés bien ancrés envers les femmes, le manque de soutien approprié et la perte subséquente de talents et d'expérience constituent un obstacle important qui empêche d'atteindre l'équité entre les sexes et de créer un milieu sportif sécuritaire.

Comme le Comité l'a souligné en 1998 et [de nouveau en 2017](#), il faudrait uniquement accorder des fonds aux organisations sportives « qui offrent des services et des occasions de leadership équitables ». Il est temps d'exiger que les programmes de haut niveau de tous les organismes sportifs financés par le fédéral présentent un équilibre entre les sexes pour être admissibles à du financement. Il ne devrait pas uniquement s'agir d'une autre mesure incitative.

## **Comprendre les effets de la grossesse et de la maternité sur les athlètes, les entraîneuses et les dirigeantes sportives**

L'inégalité entre les sexes dans le système sportif canadien, notamment parmi les entraîneurs de haut niveau, constitue un problème courant et persistant. En 2018, le [gouvernement a annoncé](#) qu'il visait à atteindre la parité entre les sexes à tous les niveaux du sport d'ici 2035 et il s'est engagé à soutenir les « organismes nationaux de sport pour les aider à promouvoir une plus grande inclusion des femmes et des filles dans tous les aspects du sport ».

Pourtant, depuis cette annonce, il n'y a guère eu de progrès dans l'atteinte de cet objectif.

Le déséquilibre commence par le traitement des athlètes au sein du système, en particulier au plus haut niveau. [La maternité et la grossesse](#) pendant la carrière d'une athlète « demeurent des tabous, et de nombreux organismes directeurs ne soutiennent pas les femmes qui mettent leur entraînement sur pause alors qu'elles sont au "sommet" de leur carrière [TRADUCTION] ». En 2016, la grossesse était considérée comme une « blessure » par les organismes nationaux de sport (ONS) canadiens.

Une blessure n'est pas comparable avec une grossesse. Une grossesse n'est pas une blessure.

Prenons le cas de Hilary Stellingwerff, une coureuse canadienne qui a participé aux Jeux olympiques de 2012. Peu de temps après avoir donné naissance à son fils, elle s'est blessée au pied et a demandé un brevet pour blessure, ce qui lui a été refusé au motif que ce brevet n'est accordé qu'une seule fois, et qu'elle l'avait déjà utilisé, tel qu'exigé, pour sa grossesse l'année précédente.

Bien que l'ONS ait soutenu qu'une grossesse doit être considérée comme une blessure, le Centre de règlement des différends sportifs du Canada a jugé [cette politique discriminatoire](#).

Il n'y a toujours aucune politique générale fondée sur des données probantes relative à la grossesse et à la période postpartum pour les athlètes et les entraîneuses. Il s'agit d'une importante lacune dans le soutien accordé aux femmes dans un sport de haut niveau.

En 2021, l'athlète olympique [Mandy Bujold](#) (onze fois championne nationale, double médaillée d'or aux Jeux panaméricains et athlète aux Jeux olympiques à Rio) s'est vu refuser ses droits de qualification aux Jeux olympiques à Tokyo après que le Comité international olympique (CIO) eut décidé de qualifier les boxeuses en se fondant uniquement sur trois épreuves tenues en 2018-2019, période pendant laquelle M<sup>me</sup> Bujold était enceinte ou en postpartum. Elle a dû s'adresser au Tribunal arbitral du sport, qui a fini par accueillir son appel et qui a ordonné au CIO de modifier ses critères de qualification afin de faire des accommodements pour les femmes enceintes ou en postpartum pendant la période de qualification.

En mars 2023, [le projet Juno a été lancé par le World Sailing Trust](#), une aile caritative de World Sailing qui fait la promotion de l'équité, de l'inclusion et de la diversité partout dans le monde. Ce projet a été créé après que Clarisse Crémer, une navigatrice qui fait des courses autour du globe, eut été remerciée par ses commanditaires à son retour de grossesse, car elle « risquait » de ne pas se qualifier pour l'Ocean Race en 2024.

Le projet Juno décrit clairement les mesures que les organismes doivent prendre pour

appuyer les athlètes et les mères, notamment « repenser les attitudes, l’obligation de diligence et le retour postpartum [TRADUCTION] ».

Il y a davantage de recherches sur les obstacles auxquelles se heurtent les athlètes qui décident d’avoir un bébé pendant leur carrière, mais il y a peu d’études sur les effets de la maternité et de la grossesse sur la carrière des entraîneuses et des dirigeantes de haut niveau. Tara-Leigh McHugh et Margie Davenport ont récemment soumis un rapport sur les politiques et les pratiques pour les athlètes de niveau dans lequel elles recommandaient à Sport Canada de tenir compte :

[...] des mesures de soutien pour la grossesse, la période postpartum et les parents qui pourraient être offertes au personnel des ONS de façon à éviter les inégalités entre le soutien fourni aux athlètes et celui fourni au personnel [TRADUCTION]<sup>1</sup>.

Il est essentiel que notre système recense les effets et la portée des préjugés, des obstacles et de la discrimination auxquels font face les entraîneuses (en particulier celles qui sont mères) afin que ces problèmes soient bien compris et que des mesures adéquates soient prises pour les régler. Nous pouvons devenir des chefs de file à cet égard par l’adoption, dans l’ensemble du système, de politiques et de mesures de soutien en matière de grossesse et de maternité fondées sur des données probantes.

Le pourcentage d’entraîneuses canadiennes aux deux derniers Jeux olympiques d’été était terriblement bas : 20 % à Rio et 16 % à Tokyo. Le pourcentage aux Jeux olympiques d’hiver était encore pire : seulement 11 % et 13 % des entraîneurs étaient des femmes aux Jeux d’hiver de 2018 et aux Jeux d’hiver de 2014 à Sotchi, respectivement.

Dans son [rapport de 2017, le Comité](#) convenait que le nombre d’entraîneuses n’avait augmenté qu’en principe depuis le rapport de 1998 et il réitérait qu’il fallait absolument accroître le nombre d’entraîneuses, améliorer la structure de développement du sport et rendre le sport plus sécuritaire pour les filles et les femmes.

Même s’il offre aux entraîneuses des occasions de croissance, d’apprentissage et d’emploi lié à du financement, le modèle actuel d’apprentissage, de mentorat et de fonds pour l’équité entre les sexes n’a pas permis d’accroître de façon importante le nombre de dirigeantes. Nous devons chercher à mieux comprendre de quelle façon le système abandonne les entraîneuses et les dirigeantes et comment faire en sorte que leur talent, leur expérience et leur point de vue ne soient pas perdus pour nos athlètes.

Les dirigeantes, les entraîneuses et les athlètes ne devraient pas avoir à choisir entre

---

<sup>1</sup> McHugh et Davenport, *Sport Policy and Practice Recommendations for Pregnant, Postpartum, and Parenting Canadian High-Performance Athletes: Consultation and Engagement Summary Report*, 2023.

leurs fonctions dans le sport d'élite ou leur rôle de parent présent et engagé. La famille ne devrait pas être considérée comme un obstacle à la réussite, mais c'est pourtant le cas dans le système existant.

Les femmes qui ont des enfants font face à la « [pénalité de la maternité](#) », c'est-à-dire les préjugés persistants et systémiques qui sous-tendent les désavantages sur le plan de la rémunération et des promotions, l'impression que les femmes sont moins compétentes ainsi que les attentes plus élevées envers les mères comparativement aux hommes et aux femmes sans enfant. Si on y ajoute le manque de soutien offert aux femmes qui tentent de concilier travail et famille dans les programmes de haut niveau, on se retrouve avec un milieu sportif et professionnel où les mères sont absentes.

En 2021, je travaillais pour Voile Canada à titre d'entraîneuse de l'équipe nationale et j'étais la seule femme parmi son équipe d'entraîneurs de haut niveau. J'ai deux enfants, j'ai participé deux fois aux Jeux olympiques et je me suis rendue aux Jeux de 2016 à Rio en tant qu'entraîneuse. À mon retour après mon premier congé de maternité, mes fonctions à Voile Canada ont été réduites : au lieu d'entraîner les athlètes pour leur qualification aux prochains Jeux olympiques, j'ai été chargée des athlètes de la catégorie NextGen visant à se qualifier pour les Jeux de 2028. En 2023, neuf jours après avoir annoncé à Voile Canada ma troisième grossesse, j'ai été congédiée, [soi-disant pour des raisons financières](#).

Prenons maintenant le cas de Jenny Trew. Mère de deux enfants, elle est l'une des deux entraîneuses qui ont été congédiées en avril 2023 par Cyclisme Canada, [soi-disant pour des raisons financières](#). En raison de leur départ, le pourcentage d'entraîneuses est passé de 29 % à 18 % (deux femmes sur onze entraîneurs). En 2017, Jenny Trew a été engagée pour entraîner l'équipe féminine des épreuves d'endurance sur piste, et elle a été la seule entraîneuse au sein de l'organisation jusqu'à la fin de 2021. Pendant le processus d'embauche, on lui a officiellement demandé comment elle comptait s'y prendre pour gérer les exigences rigoureuses liées à un poste d'entraîneur en même temps que ses obligations familiales, une allusion à ses jeunes enfants, qui avaient alors dix mois et trois ans et demi. Par la suite, elle a obtenu deux promotions consécutives et est devenue entraîneuse en chef de l'équipe des épreuves d'endurance sur piste à la fin de 2021. Au début de 2023, elle a pris un congé de sept semaines pour des raisons de santé mentale. Elle a été congédiée un mois après son retour.

Il ne s'agit ici que de deux exemples récents parmi d'autres de la situation des entraîneuses expérimentées et qualifiées, en particulier les mères, dans le système de haut niveau canadien. Les entraîneuses sont marginalisées, négligées et écartées du système par « manque de financement », peu importe leur expérience ou leurs compétences.

Notre système doit être conçu précisément pour favoriser l'égalité entre les sexes et la diversité. Selon notre étude :

Il est établi depuis longtemps que les politiques organisationnelles et les pratiques professionnelles influent systématiquement sur le

faible pourcentage d'entraîneuses [traduction]<sup>2</sup>.

Nous ne pouvons pas nous attendre à avoir un système sain et équilibré comptant des mesures de soutien appropriées qui conviennent à tous alors que huit entraîneurs sur dix sont des hommes.

Nous ne parviendrons pas à créer un système sportif canadien véritablement sécuritaire si nous n'examinons pas le traitement inéquitable des entraîneuses et des mères dans le système, si nous ne cherchons pas à apporter des modifications et si nous ne faisons pas de l'égalité entre les sexes un principe fondamental.

### **Préjugés systémiques bien ancrés et importance des rôles décisionnels clés**

Au-delà des statistiques sur l'équité entre les sexes fournies par les entraîneurs de l'équipe olympique canadienne, le déséquilibre existe toujours. En effet, selon les estimations, la proportion de femmes occupant des postes d'entraîneuses de haut niveau [au Canada se situe entre 8,4 et 20 %](#).

Le Comité international olympique [a admis ce déséquilibre](#) et récemment affirmé ce qui suit :

Même si Paris 2024 entend casser les codes, il existe encore aujourd'hui un véritable fossé entre hommes et femmes dans l'entourage des athlètes, où le nombre de femmes occupant des postes de direction, tels que chefs de mission, officiels techniques et entraîneurs, reste étonnamment bas. Aux Jeux de Tokyo 2020, seuls 13 % des entraîneurs étaient des femmes.

Dans les faits, les femmes sont constamment vues comme étant inférieures dans les sports de haut niveau et elles doivent compter sur des fonds spéciaux plutôt que sur leur expérience ou leurs compétences pour obtenir des postes. L'idée répandue selon laquelle les femmes sont moins attachées à leur travail signifie que les entraîneuses de haut niveau sont généralement marginalisées. Des obstacles sont érigés qui les empêchent en fait d'avancer ou de continuer d'exercer leurs fonctions.

Pour une entraîneuse, le fait d'être en minorité au sein d'une organisation sportive signifie :

[ressentir de l']aliénation, se sentir très visible et observée, être obligée d'avoir un rendement supérieur pour être crédible, subir une pression pour se conformer aux normes organisationnelles et courir un risque accru de discrimination sexiste sous la forme de harcèlement sexuel, d'inégalités salariales et d'occasions de promotion limitées [TRADUCTION]<sup>3</sup>.

Même si l'équité entre les sexes est depuis longtemps qualifiée de valeur essentielle du sport canadien, les faits révèlent autre chose.

---

<sup>2</sup> [LaVoi et Dutove, 2012.](#)

<sup>3</sup> [LaVoi et Dutove, 2012.](#)

Le sport canadien présente un décalage, en ce sens que l'équité entre les sexes et la diversité sont au premier rang de sa vision et de ses valeurs, alors qu'il est incapable de traduire cette équité en mesures concrètes au sein des organisations. [Les dirigeants] devraient critiquer toutes les activités et pratiques organisationnelles, notamment les pratiques non officielles, la définition de réussite ainsi que les valeurs, les politiques et les mesures communiquées au public en général [TRADUCTION]<sup>4</sup>.

Compte tenu des pratiques profondément ancrées dans notre système, nous devons prendre du recul pour déterminer ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, en particulier sous l'angle de la participation selon le sexe.

En faisant une critique sous l'angle de l'équité entre les sexes, [les dirigeants] découvriront des pratiques et des procédures en apparence anodines qui sont très sexospécifiques et qui avantagent les hommes au détriment des femmes. Sans cette critique, en particulier en ce qui concerne le sexe attaché aux activités et aux pratiques, il est peu probable que l'inégalité entre les sexes disparaisse<sup>5</sup>.

Tandis que nous nous efforçons d'établir un système sécuritaire pour tous, il est essentiel de s'attaquer à l'iniquité entre les sexes parmi les dirigeants et aux raisons de cette iniquité persistante. Nous avons cerné le problème il y a plus de trente ans, mais nous n'avons pas réussi à faire en sorte qu'une voix féminine participe aux décisions importantes au sein des ONS.

Cette mesure garantira non seulement que nous avons une voix qui insiste pour poursuivre les efforts et assurer l'harmonisation entre les activités et les milieux d'entraînement des ONS et les valeurs et les politiques relatives à l'égalité entre les sexes, mais également que les programmes de haut niveau sont plus flexibles, plus résilients et plus efficaces.

De nombreuses nouvelles données montrent que, comparativement aux entreprises à majorité masculine, les entreprises dont les dirigeants ont diverses identités de genre ont un meilleur rendement à presque tous les égards. Ces entreprises sont plus novatrices, génèrent davantage de revenus et de profits, ont une clientèle plus vaste et une plus grande part de marché, et davantage de

---

<sup>4</sup> [Cunningham, 2007.](#)

<sup>5</sup> [Cunningham, 2007.](#)

gens rivalisent pour y obtenir un poste<sup>6</sup>.

Les ONS doivent avoir des voix diversifiées dans les processus décisionnels à tous les échelons. Ce n'est pas seulement la bonne chose à faire : les faits montrent qu'il s'agit aussi de la meilleure chose à faire. Pour parvenir à une véritable équité, il est essentiel de s'assurer que l'équité entre les sexes est présente dans chaque ONS financé, que ce soit dans les demandes pour À nous le podium et Sport Canada, les critères de sélection des équipes, les documents et les programmes relatifs aux parcours de développement (p. ex. les profils médaille d'or), les plans de développement à long terme des athlètes et les programmes de repérage des talents.

### **Lien entre le financement public et l'équité entre les sexes**

Inévitablement, le « financement » est le facteur commun chez les femmes ayant des enfants qui sont écartées de leurs fonctions d'entraîneuses ou de leurs rôles professionnels. Les femmes doivent toujours attendre après le financement en matière de diversité, prévu lorsque cela est pratique, et n'occupent pas une place importante dans le processus stratégique et décisionnel des sports de haut niveau.

À moins de prendre des mesures concrètes d'équité entre les sexes, le statu quo persistera. Il faut des intentions et des cibles, mais nous ne nous élevons pas à la hauteur de nos objectifs; nous tombons au niveau de nos systèmes.

Le mois dernier, le gouvernement a annoncé que, d'ici avril 2025, tous les ONS doivent adopter intégralement le [Code de gouvernance du sport canadien](#), qui énonce des objectifs précis en matière de diversité au sein des conseils d'administration des ONS. Entre autres, un maximum de 60 % des administrateurs doit être du même genre afin d'assurer un équilibre entre les sexes parmi les dirigeants des ONS.

Étant donné le bilan négatif en matière d'équité qui s'étale sur trente ans, il faut imposer à tous les ONS financés par le fédéral l'obligation d'établir un équilibre entre les sexes dans les programmes de haut niveau.

Il ne suffit pas de fournir des fonds pour la diversité. L'équité entre les sexes parmi les entraîneurs et le personnel de soutien de haut niveau doit être la norme, et non l'exception. En 2018, Allison Sandmeyer-Graves, de ce qui s'appelait alors l'Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique, [a recommandé de lier les fonds fédéraux à des mesures d'équité](#), un moyen concret d'inciter les organismes sportifs à volontairement chercher à réduire les inégalités entre les sexes. Elle estimait que les bonnes intentions et le temps ne suffisaient manifestement pas.

En l'absence de motivations financières, les organismes sportifs n'ont pas fait de progrès importants dans ce dossier. Comme il continue de financer des ONS sans clairement

---

<sup>6</sup> [Roberts et coll., 2022.](#)

exiger des mesures d'équité, le gouvernement appuie un système déséquilibré où il y a un manque de soutien essentiel avéré pour les entraîneuses et les employées.

L'objectif désormais ne devrait pas consister à parvenir à l'équité parmi les entraîneuses qui entraînent des femmes, mais bien à voir un nombre égal d'entraîneuses qui entraînent des athlètes des deux sexes, à tous les niveaux.

Quelles incidences ce seul changement aurait-il sur la culture sportive dans les vestiaires, sur les patinoires, dans les piscines et les marinas?

Malheureusement, le modèle de financement perpétue un cycle purement symbolique, où nous établissons un lien direct entre les nombreuses occasions d'emploi pour les dirigeantes et l'équité entre les sexes ou d'autres fonds. Cette situation a pour conséquence imprévue de nuire à la façon dont leurs habilités sont perçues et de rendre leur poste vulnérable aux changements dans le financement.

Les structures de financement dans le sport doivent être directement liées à l'atteinte des cibles en matière d'équité. Les rapports de 1998 et de 2017 contenaient de nombreuses données sur l'amélioration de l'égalité entre les sexes au sein du sport canadien. Étant donné que les chiffres à cet égard n'ont guère changé dans le milieu de l'entraînement de haut niveau au cours des trente dernières années, il faut des mesures immédiates. Le financement en matière d'équité ne doit pas être lié directement à certains postes ou programmes. Il faut plutôt que l'équité constitue une exigence essentielle à satisfaire pour être admissible au financement.

Pour que la culture sportive devienne sécuritaire et viable pour tous, il est essentiel de remédier au déséquilibre qui existe parmi les entraîneurs et les dirigeants dans les sports de haut niveau et de chercher à atteindre l'équité de manière à avoir des entraîneurs qui travaillent avec des athlètes des deux sexes, à tous les niveaux.

## **Conclusion**

Alors que le Comité étudie les problèmes tenaces du système sportif canadien, nous devons nous attaquer aux raisons qui sous-tendent l'absence d'entraîneuses et de dirigeantes à tous les échelons du sport, notamment dans les programmes de haut niveau.

Qu'elles soient athlètes ou entraîneuses, les mères ne sacrifient pas leur recherche de l'excellence en raison de leurs enfants ou de leur famille. Leurs capacités sont souvent renforcées par la perspective et l'équilibre qui accompagnent la maternité. Inspirés par l'expérience et nos valeurs, nous cherchons avec passion et compassion à établir des programmes qui permettent aux athlètes de réaliser leur potentiel. Le système sportif canadien a perdu d'immenses avantages et sommes d'expérience en raison de visions désuètes et rigides de la maternité et du leadership féminin dans le sport.

Accroître la diversité de genre parmi les dirigeants des programmes de haut niveau aidera à créer un milieu plus sécuritaire pour tous et à rendre les programmes plus efficaces, plus durables et plus souples. Il faut inclure une voix équitable dans l'établissement des principaux programmes et dans les décisions des dirigeants afin d'assurer une harmonie entre ces valeurs et cette vision en matière d'équité que nous réitérons sans cesse et les activités réelles des ONS et du milieu de l'entraînement.

Il faut faire en sorte que les entraîneuses ne dépendent plus des « fonds de diversité » pour leur poste, ce qui les rend vulnérables à des changements dans le financement et nuit à la façon dont leurs compétences sont vues au sein des organismes.

L'équité entre les sexes doit devenir un principe fondamental du système. Pour garantir des mesures immédiates et satisfaisantes, ce principe doit être un critère central pour l'obtention de financement. Comme il est énoncé dans le Code, un programme de haut niveau qui n'établit pas un équilibre entre les sexes parmi ses directeurs et ses entraîneurs doit être soumis à des restrictions de financement.

Modifier la culture dans le sport et créer un milieu véritablement sécuritaire pour tous n'est pas aussi simple que de changer un seul élément. Assurer l'équité entre les sexes parmi les entraîneurs représente une mesure essentielle dans l'atteinte de cet objectif.

## **Recommandations**

### **Comprendre les effets de la grossesse et de la maternité sur les athlètes, les entraîneuses et les dirigeantes sportives**

- 1) Toute enquête sur le statut du sport au Canada doit comporter une étude sur les effets de la grossesse, de la période postpartum et de la maternité sur les athlètes et les entraîneuses dans les programmes de haut niveau et le milieu du sport en général, ainsi que sur les obstacles et les préjugés connexes et le soutien organisationnel requis.
- 2) Après l'étude, il faut définir des exigences claires pour les politiques, les programmes, les pratiques d'embauche et le soutien organisationnel et les mettre en œuvre dans l'ensemble du système. Ces exigences doivent reposer sur des travaux de recherche fondés sur des données probantes et viser précisément à s'attaquer aux lacunes, aux obstacles et aux préjugés cernés.

### **Préjugés systémiques bien ancrés et importance des rôles décisionnels clés**

- 3) Sport Canada oblige les ONS et les organismes multisports nationaux à avoir une représentation équitable dans les principaux processus décisionnels des programmes de haut niveau, comme les critères de sélection des équipes, les rapports et les demandes soumis au programme À nous le podium et à Sport Canada, les parcours de

développement (p. ex. les profils médaille d'or), les parcours pour les jeunes et les plans de développement à long terme des athlètes.

**Lien entre le financement public et l'équité entre les sexes**

- 4) À titre de principaux bailleurs de fonds du sport de haut niveau au Canada, le gouvernement du Canada et le programme À nous le podium établissent le critère suivant pour l'obtention de financement :
  - a) un maximum de 60 % des entraîneurs et des dirigeants des ONS à tous les niveaux (Jeux olympiques et paralympiques, équipe nationale et programme NextGen), pour les athlètes des deux sexes des programmes de haut niveau, est du même sexe.