



Procès-verbal de réunion: Groupe de travail diversité et inclusion - Réunion #1

Lieu	Vidéoconférence en ligne Zoom
Date et heure	10 août, 2020 – 18:30 h(heure de l'Est) – 20 :10h
Participants	Wenqin Shao, Dr. Laura Upenieks, Samba Niang, Saj Jamal, Jaime Steedman, Liz Hoffman, Emma de Groot, Cindy Soukoroff, Jason Logan, Graham Coulter, Nicola McGovern, Aristotle Domingo, Gord Percy, Chris Ward
Représentants PGA du Canada	Matt Allen, Kevin Thistle, TeeJay Alderdice (Président), Steve Carroll, Kate Lawson, Adam Frederick, Melanie Van der Hoop
Président	Matt Allen
Absents	Stephen Tooshkenig, David Sheman, Stephanie Shostak

Ordre du jour	Discussion
Bienvenue aux participants	<ul style="list-style-type: none"> ● Matt Allen, TeeJay Alderdice et Kevin Thistle souhaitent la bienvenue à tous les participants en ligne et expriment leur gratitude pour le soutien apporté à la PGA du Canada dans ce travail très important visant à faire du golf un lieu sûr et diversifié pour le travail et le jeu. Les membres du groupe de travail se sont ensuite présentés et ont partagé leur expérience en matière de D&I.
Charge du groupe de travail	<ul style="list-style-type: none"> ● 4 aspects sur lesquels se concentrer : 1. Comprendre les individus et comprendre les préjugés implicites, 2. l'organisation elle-même (en interne) 3. ce qui est en place, l'éducation et la programmation, 4. la création de cahiers de charges pour que les clubs puissent s'en inspirer pour développer leurs propres ressources. ● Créer une vision pour l'avenir et établir les étapes que nous voulons franchir pour y parvenir dans un délai précis (voir les liens vers l'Australie ci-dessous) ● Ressources pratiques (cahier de charges) et/ou formation pour l'industrie - terminologie adéquate, compréhension des fondements de la D&I, etc. ● Disposer d'un point de contact où les parties prenantes, les professionnels, les acteurs peuvent s'adresser s'ils sont confrontés à des expériences discriminatoires car il n'existe pas de système de ce type ● Le consensus était que le groupe de travail devrait se concentrer à la fois sur les opérations/la main-d'œuvre et la participation au jeu en insistant sur la façon dont le professionnel de la PGA peut s'engager dans ce changement de culture ● Ce travail nécessitera un changement de culture qui doit être adopté dans toutes les zones, la gouvernance de l'association, les

	<p>conseils et comités, etc. Le leadership doit commencer au sommet et d'un océan à l'autre.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Revoir la façon dont la PGAC et les zones recrutent le personnel, les conseils d'administration, les comités, etc. ● ● Un recrutement intentionnel et actif de personnes aux perspectives et aux antécédents divers est nécessaire pour que ce travail soit couronné de succès, tout en s'assurant que les personnes sélectionnées possèdent les compétences requises pour réussir. ● ● Collecte de données sur les critères que nous examinons et identification des lacunes existantes jugées impératives pour la réussite globale. ● ● Examen des obstacles qui existent pour chaque segment de la population et de la manière dont nous pouvons faire en sorte que notre sport reflète la population du Canada ● ● Sensibilisation à l'existence de ces problèmes dans le golf - on a l'impression que les obstacles n'existent pas dans le secteur, il est donc essentiel de sensibiliser à ces questions ● ● A) Qui a accès au golf ? B) quelle est la perception du respect et de l'inclusion lorsqu'on travaille dans l'industrie ? (c'est-à-dire que la femme Professionnelle en titre répond au téléphone et que l'appelant demande le professionnel masculin) C) quelles sont les possibilités d'avancement et de développement pour les personnes travaillant dans le golf et pour celles qui jouent au golf - est-ce égal?
<p>Problèmes clés</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Un manque de compréhension et de marketing des valeurs que le golf peut apporter aux jeunes. De nombreuses familles canadiennes de la première génération ne comprennent pas les valeurs que nous savons intrinsèquement (respect, propriété, honnêteté, etc.) pouvoir être développées par les jeunes en jouant au golf. ● Ceux qui sont confrontés à la discrimination ou qui se sentent marginalisés sont généralement plus à l'aise avec ceux qui peuvent les comprendre et qui comprennent leur situation. Il est essentiel de renforcer la diversité au sein des membres de la PGA du Canada afin de faciliter le changement au niveau de la base et de la communauté pour s'engager dans ce changement. ● L'accessibilité au niveau des clubs est un obstacle majeur pour certains groupes marginalisés - par exemple, le refus des athlètes des Jeux olympiques spéciaux sur le parcours, les barrières physiques des athlètes para sur le site, les personnes non binaires de sexe (toilettes). ● Les femmes sont confrontées à des problèmes dans l'industrie quand vient le temps de jouer (elles sont intimidées parce qu'elles participent à des tournois de la PGA), elles sont marginalisées dans un "club de garçons" parce qu'elles ne sont pas invitées à des voyages, à des privilèges de jeu ou à des sorties sociales avec leurs collègues masculins, elles se minimisent dans les événements liés à l'industrie en se "cachant" dans le coin/derrière de la pièce, elles ont peur de parler de leurs expériences sur le lieu de travail et dans l'association, l'écart de rémunération entre les sexes ● Les personnes LGBTQ+ craignent de perdre leur emploi, de ne pas bénéficier des mêmes conditions pour la recherche d'un emploi et d'être généralement ostracisées pour s'être identifiées comme LGBTQ+. ● Il conviendrait d'envisager la désignation du groupe de travail ● Tokenisme vs. leadership et éducation des parties prenantes à la valeur de la direction d'un lieu de travail et d'une industrie diversifiés ● L'alliance est essentielle à l'adhésion à la PGA du Canada et à l'éducation de nos membres sur ce qui fait un allié précieux

Résultats du sondage	<ul style="list-style-type: none"> ● En raison des contraintes de temps de la réunion, les points restants de l'ordre du jour ont été collectés via SurveyMonkey pour le groupe de travail. Les thèmes communs et les réponses ont été notés ci-dessous: Objectifs du groupe de travail ● Examinez les obstacles financiers à l'entrée dans l'association et à la participation au jeu. ● Les thèmes communs comprennent l'éducation, la sensibilisation, les troussees d'outils, les manuels et la formation sur la diversité et l'inclusion pour les membres de la PGA et l'industrie dans son ensemble. Problèmes clés ● Révision de la gouvernance et des politiques au sein de la PGAC afin de garantir que les pratiques de diversité et d'inclusion sont au premier plan ● Collecte de données efficace pour établir les critères de référence de la PGAC ● Produits livrables clés ● Cahier de charges, politiques et procédures sur les meilleures pratiques en matière de D&I dans le secteur du golf ● Cours et certifications que les établissements et les membres peuvent suivre ● Structure de travail ● Un consensus général s'est dégagé en faveur de la création d'une liste de domaines prioritaires au sein du groupe de travail D&I et de la création de sous-groupes plus restreints pour chacun d'entre eux, dirigés par le groupe de travail. Le groupe le plus important se réunira ensuite régulièrement pour faire le point sur les sous-groupes plus restreints ● Réunions ● 60% des répondants ont sélectionné mensuel pour la réunion complète du groupe de travail ● 67% ont indiqué une date/heure de réunion standard à déterminer ● Un consensus de 51% du groupe de travail constituera les décisions ● ● Les procès-verbaux, les points d'action et les ordres du jour seront dorénavant utilisés pour tous les sous-groupes et le groupe de travail ● Une répartition 50/50 de la communication au sein du groupe de travail entre un centre d'information central et la communication par courrier électronique
Liens et ressources additionnelles	<ul style="list-style-type: none"> ● Golf Australia – Diversity and Inclusion - https://www.golf.org.au/diversityinaustralia/ ● Vision 2025 - https://downloads.ctfassets.net/3urhge2ecl20/3ALKbu7DmSKC5BP4tSKoZR/6353d91668d5026004f17ffda77ecd7d/Vision_2025_Strategy_Final_hi_res_.pdf