



# CONTEXTE

La PGA du Canada soutient un environnement sécuritaire, ouvert et inclusif pour tous. Les récents événements tragiques et les protestations qui ont suivi aux États-Unis, ici au Canada et dans le monde entier ont mis en lumière l'injustice raciale. En juin 2020, la PGA du Canada a fait la déclaration suivante par le biais de ses canaux de médias sociaux :

"Le silence n'est pas une option. En tant que chef de file de l'industrie du golf, la PGA du Canada a la responsabilité envers ses membres et le public golfeur de s'opposer au racisme et à l'injustice. Bien que nous ayons fait de grands progrès pour cultiver un environnement sportif inclusif dans les communautés que nous servons, c'est maintenant le temps de faire de l'introspection et de réfléchir aux façons par lesquelles nous pouvons, et devons, faire mieux. Le golf a la possibilité d'agir comme un puissant catalyseur de changement, et la PGA du Canada s'est engagée à faire partie de la conversation. Nous choisissons d'aller de l'avant en tant qu'organisation avec les yeux et les oreilles ouverts et, surtout, le cœur ouvert."





# **OBJECTIF**

Un groupe de travail a été mis sur pied afin d'offrir un forum visant à assurer que les valeurs d'inclusion, d'égalité des chances et de confiance de la PGA du Canada sont inhérentes à tout le travail que nous faisons et que toutes les politiques et procédures se traduisent par un sport et un emploi sécuritaire pour tous.

Le groupe de travail a un rôle consultatif. Ses principaux objectifs sont les suivants :

- Développement d'un référentiel de la PGA du Canada sur la diversité et l'inclusion.
- Création d'un point de contact où les intervenants, les professionnels et les joueurs peuvent s'adresser s'ils sont confrontés à des expériences discriminatoires, car un tel système n'existe pas.
- Recommandations pour que la PGA du Canada et ses zones adoptent de nouvelles politiques et pratiques dans ses opérations et sa gouvernance afin d'être plus inclusives et diversifiées.
- Un plan de recrutement intentionnel et actif pour l'industrie du golf afin d'accroître la diversité des perspectives dans le jeu et les affaires du golf.
- Plan de marketing sur l'allié et l'éducation aux réalités des actions discriminatoires dans l'industrie du golf.
- Cibler l'équité, la diversité et l'inclusion à partir de l'optique suivante
   1. Participation, 2. Main d'œuvre, 3. Association.

# **PRIORITÉS IDENTIFIÉES**

- Néo-canadiens
- Personnes aux capacités différentes
- BIPOC (Noirs, autochtones et personnes de couleur.)
- Femmes
- LGBTQI2S+ (Lesbiennes, gais, bi, transgenres, queer/ questionnement, intersexe, bispirituel, +)
- Statut socio-économique

Le groupe de travail se penchera sur les priorités identifiées à partir de trois perspectives :

- 1. Gouvernance
- 2. Opérations
- 3. Participation et main d'oeuvre

# **PRÉSIDENT**

Matt Allen, le chef de l'innovation de la PGA du Canada a agi à titre de président du groupe de travail, conformément au vote du groupe de travail.

# **PARTICIPANTS**



### **NÉO-CANADIENS**

Saj Jamal, Jason Logan. **Graham Coulter** 











**BIPOC** NOIRS, AUTOCHTONES ET PERSONNES DE COULEUR

DOMAINE

PRIORITAIRE

02

Samba Niang, Chris Ward







# DOMAINE **PRIORITAIRE** 03

LGBTQI2S+

Emma de Groot, Jaime Steedman. Stephanie Shostak



MEMBRES DU **GROUPE DE TRAVAIL** (de haut en bas)











Aristotle Domingo Nicola McGovern, Melanie van der Hoop









# **MEMBRES**

DE GAUCHE À DROITE



DOMAINE **PRIORITAIRE** 05



Laura Upenieks, Liz Hoffman. Cindy Soukoroff. Kate Lawson









**DOMAINE PRIORITAIRE** 06



David Sheman, Gord Percy. Wengin Shao







# **STRUCTURE**

Le groupe de travail a été divisé en sous-groupes (tels qu'identifiés par le groupe de travail lui-même) et s'est vu confier un domaine spécifique de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et le développement d'un cadre relatif à l'objectif du groupe de travail. Un responsable de chaque sous-groupe a été identifié au sein du groupe de travail.

Les réunions ont eu lieu tous les troisièmes lundis du mois de 19h00 à 21h00. D'autres réunions de sous-groupes ont été programmées au besoin entre les réunions du groupe de travail.

Les sous-groupes ont consacré un mois à ce que l'on a appelé une période de découverte pour chacun des quatre domaines prioritaires. Chaque sous-groupe passait ce mois à explorer le statut actuel de la PGA du Canada, à recueillir des données et des informations pertinentes, à identifier les meilleures pratiques dans ce domaine, et plus encore. Les sous-groupes ont fait rapport à l'ensemble du groupe de travail pour obtenir des commentaires.

Les sous-groupes ont ensuite passé un autre mois sur ce sujet dans une période de perfectionnement. Au cours de cette période, les sous-groupes ont apporté des ajustements à leurs recommandations, recueilli davantage d'informations de base et de recherches complémentaires afin de présenter leurs recommandations finales (à l'aide d'une boîte à outils fournie) à l'ensemble du groupe de travail.

Chaque recommandation a fait l'objet d'un vote de soutien, un consensus de 51 % étant nécessaire pour la faire avancer. Le quorum a été fixé à 11 personnes votantes.

Au total, les sous-groupes ont passé huit mois dans les domaines prioritaires gouvernance, opérations, participation et main-d'œuvre, deux mois étant consacrés à chaque domaine prioritaire.

Des invités spéciaux ont été conviés à un certain nombre de réunions du groupe de travail afin d'aider l'équipe à s'informer et à se former sur une variété de sujets liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. Les membres du groupe de travail ont été encouragés à tenir compte de ces apprentissages dans l'élaboration de leurs recommandations à la PGA du Canada.

### INVITÉS SPÉCIAUX DE GAUCHE À DROITE V

Christine Hsu, Sandy Cross, Janelle Benjamin, Maurice Allen, Shana Kelly, Keri Moffat, Karen B.K. Chan, Kate Moore, Lynn Wilson, Chris Mosier



# **ÉNONCÉ DE DIVERSITÉ**

À la PGA du Canada, l'équité, la diversité et l'inclusion sont au cœur de ce que nous sommes. Notre engagement envers ces valeurs est inébranlable - dans toutes nos activités et par l'entremise de nos 3 600 professionnels. Ces valeurs sont au cœur de notre marque et de notre responsabilité de veiller à ce que la PGA du Canada et l'industrie du golf reflètent la diversité du Canada.

Nous nous efforcons de défendre l'équité, la diversité et l'inclusion pour tous. Cela nous permet d'atteindre notre plein potentiel, en alimentant l'innovation et la connexion avec nos membres, les parties prenantes et les communautés que nous servons.

- Créer un environnement dans leguel les différences individuelles et les contributions de tous les membres de l'équipe sont reconnues et valorisées et créer un environnement qui favorise la dignité et le respect de chaque employé et membre.
- Élargir les diverses perspectives au sein de la direction de la PGA du Canada.
- S'assurer que les principes d'équité, de diversité et d'inclusion sont incorporés dans toutes les stratégies, plans et actions de la PGA du Canada.
- Promouvoir une communauté inclusive au sein des membres de la PGA du Canada dans laquelle la diversité est valorisée et où tous les membres se sentent inclus et respectés. La diversité comprend, sans s'y limiter, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'ethnicité, la langue, l'âge, la géographie, la religion et le statut socio-économique.
- Promouvoir la diversité en s'efforçant d'améliorer les possibilités de participation et de leadership pour tous, mais surtout pour les groupes désignés qui ont traditionnellement fait l'objet d'une discrimination sociétale et professionnelle, les femmes, les minorités visibles et les personnes ayant un handicap visible ou non visibles et les personnes souffrant de handicaps visibles et non visibles.
- Continuer à créer et à promouvoir des programmes et des politiques visant à développer et à soutenir les groupes sous-représentés dans l'industrie du golf. Encourager des pratiques de recrutement et de rétention équitables pour assurer la diversité de la main-d'œuvre dans le golf.

- Développer et communiquer des politiques, ainsi que promouvoir des valeurs qui découragent l'intolérance et la discrimination.
- Encourager l'engagement de tous les professionnels de la PGA du Canada à développer, favoriser, promouvoir et maintenir un environnement de travail et une expérience de golf qui valorisent et respectent la diversité.

# **PROCHAINES ÉTAPES**

Un rapport final et une présentation seront faits au conseil d'administration national de la PGA du Canada pour sa "considération" et son approbation. Ce rapport et le travail du groupe de travail ont donné lieu à 88 recommandations provenant des trois piliers de la PGA du Canada. Une fois approuvée, la PGA du Canada s'engagera à mettre en œuvre les recommandations du groupe de travail dans un délai de 3 à 4 ans.

La PGA du Canada s'engagera à fournir des mises à jour semestrielles sur l'équité, la diversité et l'inclusion à ses membres et au public afin de s'assurer que nous nous tenons, ainsi que nos intervenants, responsables de notre engagement à apporter des changements systémiques et organisationnels.

# **RECOMMANDATIONS**

# **GOUVERNANCE DE L'ASSOCIATION**





# L'ÉCONOMIE COMME MOTEUR

#### **RECOMMANDATION:**

Remarque: Les conseils d'administration ont un rôle important à iouer dans la mise en place d'un environnement diversifié et inclusif qui favorise la performance et les résultats financiers.

Tirer parti de la notion de "bon pour les affaires" pour favoriser l'adOption D :e changements de gouvernance et la formation d'un comité consultatif diversifié.

Les actions suivantes permettront d'expliquer pourquoi le changement de gouvernance (et la création d'un comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion) doit avoir lieu maintenant et pourquoi il faut continuer (l'argent est un bon moteur pour maintenir la pratique):

Développer un argumentaire économique en termes de marché potentiel (clients et talents) et de performance de l'équipe pour augmenter la rentabilité.

- Engager l'Association nationale des propriétaires de terrains de golf - Évaluer l'état actuel et les perspectives économiques. Établir un rapport sur les activités que la PGA du Canada entreprend pour répondre aux besoins d'un marché/population en évolution.
- Commander un rapport sur le paysage économique de l'industrie du golf, l'effet de la pandémie et les attentes d'après pandémie.

Élaborer des études de cas et des récits canadiens sur l'équité, la diversité et l'inclusion, afin d'accroître la rentabilité de la pratique.

Développer des programmes/cours pour former les membres à la mise en œuvre de l'équité, de la diversité et de l'inclusion afin d'augmenter leur rentabilité et celle des parcours qui les embauchent.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

L'équité, la diversité et l'inclusion sont bonnes pour les affaires à long terme. Signaler publiquement l'engagement en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et créer un comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion n'est pas facultatif dans cet environnement socio-économique. La dure réalité est que 100 % de la nouvelle croissance proviendra des immigrants.

Un comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion travaillant directement avec un conseil d'administration engagé en faveur de l'inclusion prendra de meilleures décisions pour tirer parti de l'évolution du marché des clients et des talents.

Les changements de gouvernance en matière d'équité, de diversité et d'inclusion n'apporteront pas seulement l'égalité, mais ils permettront d'obtenir des résultats financiers pour les raisons suivantes :

- L'Association PGA du Canada Augmenter le nombre d'adhérents et valoriser l'appartenance à l'association.
- Membres de la PGA du Canada Members Avoir un impact positif sur le potentiel de gain et accroître la participation.
- Association nationale des propriétaires de terrains de golf Augmenter la rentabilité, accroître la participation et renforcer les relations commerciales avec la PGA du Canada.

#### **CONTEXTE:**

La population du Canada sera très différente en tant que nation et aura une composition unique par zone. Cette composition représentera à la fois la clientèle à cibler et la future main-d'œuvre. Ne pas s'occuper de la situation serait mauvais pour les affaires.

#### **STATUT ACTUEL:**

La PGA du Canada, tant au niveau national qu'au niveau des zones, n'est pas égalitaire en termes de genre et n'est pas diversifiée en ce qui concerne les groupes sous-représentés.

Les recommandations se poursuivent à la page suivante

Dans l'environnement socio-économique actuel, les barrières inhérentes au golf qui empêchent l'accès à un public nouveau/différent ne sont pas bonnes pour les affaires. À l'exception de la pandémie qui pourrait créer un pic de participation et de revenus pour le golf, les effets à long terme sont inconnus. Ce que l'on sait, c'est que les revenus devront provenir de marchés en croissance.

# **PROBLÈMES:**

# Implications financières:

• Coût/temps pour réaliser des rapports et développer des études de cas.

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

- En 2030, Le Canada dépendra à 100% de l'immigration pour toute croissance - Conference Board of Canada.
- Les éguipes diversifiées prennent de meilleures décisions, sont plus productives, innovantes et sont 33% plus rentables - McKinsey.
- La population du Canada compte 50 % de femmes et 30 % de minorités visibles et de groupes sous-représentés qui composent nos communautés - Gov of Canada.





# LES FEMMES DANS LE SPORT

#### **RECOMMANDATION:**

Assister à des séminaires sur les femmes et le sport

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Deux membres de notre groupe vont assister à un séminaire intitulé, "Sports Management Speaker Series: Women in Sports Business Leadership" par l'intermédiaire de l'Université de Toronto.

#### **STATUT ACTUEL:**

- Les membres de l'équipe ont signalé au groupe de travail les principales zones de chevauchement/nouvelles idées
- La session a renforcé l'essentiel de ce que nous avons déjà discuté en termes d'importance du processus que nous traversons actuellement. Des progrès ont été réalisés, mais il reste encore un long chemin à parcourir dans de nombreux domaines, et nous ne sommes pas seuls dans nos efforts. Malgré les efforts déployés, les statistiques ne se sont pas sensiblement améliorées.

# RÈGLEMENTS DE LA PGA DU CANADA

#### **RECOMMANDATION:**

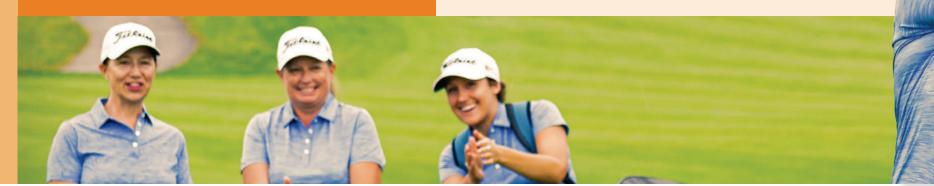
Réviser les règlements de la PGA du Canada.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

- Le code de pratique professionnelle contient des règles contre les pratiques qui sont "injustement discriminatoires " et contre " le harcèlement qui est offensant, abusif, raciste, sexiste, dégradant ou malveillant". Bien que le groupe soit heureux de voir que ces questions sont présentées dans le document sous la section "Notre engagement envers le public, nos clients et nos étudiants ", elles ne figurent pas dans les trois sections sur l'engagement envers nous-mêmes, la PGA du Canada ou les autres, ce qui est également important.
- Tous les autres documents (règlements généraux, plan stratégique, valeurs, mission) ne contiennent pas de référence à l'équité, la diversité et l'inclusion.
- Le conseil d'administration est entièrement composé d'hommes, à l'exception de Tiffany Gordon de la PGA de l'Alberta (11 % de représentation féminine).

#### **STATUT ACTUEL:**

• Travailler à la création d'une déclaration/politique d'équité, de diversité et d'inclusion spécifique aux femmes. Cette démarche s'appuiera sur les quelques points suivants que nous aborderons.





# STRUCTURES ET PROCESSUS DE GOUVERNANCE DANS L'INDUSTRIE DU SPORT

#### **RECOMMANDATION:**

Examen des structures et processus de gouvernance dans l'industrie du sport et les organismes sans but lucratif (autres).

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Le groupe de travail a identifié Golf Canada comme une organisation sportive qui a entrepris des processus similaires pour favoriser la diversité et l'inclusion à tous les niveaux.

Golf Canada a mis en place plusieurs initiatives (Politique sur la sécurité dans le sport, Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion). Nous avons constaté un alignement étroit avec les objectifs de la PGA du Canada et de Golf Canada.

#### **STATUT ACTUEL:**

Examiner de plus près ces politiques et suggérer des façons dont elles pourraient être transférées ou modifiées à la PGA du Canada.

# POLITIQUE DE VOLLEYBALL CANADA SUR LA DIVERSITÉ ET L'ÉQUITÉ

#### **RECOMMANDATION:**

Revue de la politique de Volleyball Canada sur la diversité et l'équité.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

- Suite à une suggestion du groupe de travail de la réunion de novembre, nous avons examiné la politique de diversité et d'équité de Volleyball Canada.
- La dernière version que nous avons pu trouver sur le web datait d'octobre 2020.
- Quelques points qui étaient applicables: Définition de la diversité: " la présence et l'intégration d'une variété d'individus ayant des caractéristiques personnelles différentes, en particulier des groupes sousreprésentés, dans une organisation".
- "Volleyball Canada et les associations provinciales/territoriales encourageront une représentation équilibrée des sexes au sein de leurs conseils d'administration et de tous leurs comités".
- 4/7 membres du conseil d'administration sont des femmes.

#### **STATUT ACTUEL:**

- Examiner comment certains aspects de Volleyball Canada pourraient s'intégrer à la PGA du Canada.
- Utiliser cette politique comme un modèle pour faire des recommandations pour une politique d'équité, de diversité et d'inclusion appropriée pour la PGA du Canada.



# COMITÉ PERMANENT SUR LES FEMMES ET L'ENTRAÎNEMENT

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil d'administration pour discussion : Que le conseil d'administration mette en place un comité permanent sur les femmes et l'entraînement.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

L'objectif de cette recommandation est d'aider à identifier les entraîneures talentueuses et de leur offrir le soutien, les ressources et la plateforme nécessaires pour faire progresser leur carrière. Cette politique devrait être mise en œuvre au niveau national.

#### **CONTEXTE:**

En 2019, Sport Canada a approché tous les organismes nationaux de sport pour leur proposer de l'aide pour des programmes ou des projets qu'il souhaitait lancer mais pour lesquels il manquait de financement. Le Programme des entraîneures de Golf Canada est un partenariat entre Golf Canada et la PGA du Canada qui a été lancé en août 2020. Il relève du Fonds pour la sécurité dans le sport et l'équité entre les sexes et a été inspiré par Level Par, une initiative similaire lancée en Irlande. L'objectif du programme Les entraîneures était d'équilibrer la participation des sexes dans l'entraînement. L'élaboration de ce programme reflète l'engagement de Golf Canada à l'égard de la charte R&A Women in Golf. Un nombre étonnant de 62 demandes ont été reçues pour un nombre limité de postes, ce qui suggère un grand intérêt et un besoin croissant pour un tel programme.

#### **STATUT ACTUEL:**

Compte tenu de l'intérêt généralisé des femmes pour le programme Les entraîneures, le groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion des femmes croit que la PGA du Canada pourrait mettre en place une structure pour conseiller le développement de ce programme et fournir un mentorat et des canaux appropriés pour les femmes qui veulent faire progresser leur carrière d'entraîneure.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications financières:

• La mise en œuvre d'un tel programme peut entraîner des coûts organisationnels.

#### **OPTIONS:**

Le Comité d'équité, de diversité et d'inclusion des femmes recommande la création d'un comité permanent sur l'encadrement qui travaillera directement avec le chef de la direction et le président de la PGA du Canada afin d'offrir une plateforme à long terme à ses 225 membres féminins pour qu'elles puissent bénéficier d'un soutien et d'un mentorat dans l'avancement de leur carrière d'enseignante.

- Option A: Le comité permanent devrait être composé des meilleurs entraîneurs de golf canadiens de l'industrie. Ce groupe travaillera en étroite collaboration avec la PGA du Canada afin d'identifier les talents féminins d'entraîneures et de fournir des conseils, un mentorat et d'utiliser les ressources fournies par la PGA du Canada pour aider ces candidates à établir leur carrière.
- Option B: Au lieu ou, de préférence, en plus d'un comité permanent sur l'entraînement, nous proposons également un programme de sensibilisation de la PGA du Canada pour les femmes. Nous proposons un modèle de mentorat où les professionnelles Classe "A" de la PGA pourraient être assignées comme mentor à des professionnelles qui commencent leur carrière. Nous recommandons que ces interactions aient lieu une fois par trimestre (ou par mois, selon la période de l'année).

# **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:**

• Recommandations de Sport Canada pour les entraîneures.



# **FORMATION OBLIGATOIRE**

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil d'administration pour discussion: Que le conseil d'administration mette en place un cours de formation obligatoire pour tous les membres de la PGA sur l'équité, la diversité et l'inclusion, qui devra être suivi avant que l'adhésion ne devienne active.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

L'objectif de cette recommandation est de socialiser les nouveaux membres et les membres actuels de la PGA du Canada afin qu'ils adoptent une conduite appropriée en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, et également d'aider les membres à identifier les domaines de préjugés inconscients et à prendre conscience des obstacles auxquels sont confrontés les membres et golfeurs des groupes minoritaires. Ce segment éducatif devrait, à l'avenir, être également offert au niveau des clubs et sa réussite devrait être exigée de tous les clubs membres. Cette politique devrait prendre effet au niveau national.

### **CONTEXTE:**

La formation et l'éducation obligatoires des employés sur les questions liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sont monnaie courante dans de nombreuses grandes organisations, mais ne sont pas actuellement exigées des employés, des bénévoles ou des clubs participants de la PGA du Canada.

#### **STATUT ACTUEL:**

À ce jour, la PGA du Canada n'a pas de cours sur l'équité, la diversité et l'inclusion qui soit obligatoire pour les membres ou les clubs affiliés.

#### **PROBLÈMES:**

### Implications financières:

• Coût/temps pour réaliser des rapports et développer des études de cas.

#### Implications RH/ industrielles:

• Les RH devront s'assurer de la réussite du cours pour tous les membres avant l'activation de l'adhésion.

#### **OPTIONS:**

Le comité d'équité, de diversité et d'inclusion des femmes recommande que le cours suivant soit exigé de tous les membres.

• Option A : Tous les membres du groupe de travail sur la diversité et l'inclusion de la PGA du Canada ont suivi le cours suivant : Cours d'apprentissage en ligne sur l'équité, la diversité et l'inclusion de la PGA du Canada. Les commentaires ont été très positifs parmi les membres du groupe de travail, et nous croyons que ce cours aura une utilité plus large pour tous les membres de la PGA du Canada, et éventuellement, pour tous les clubs affiliés. Ce cours peut être suivi en ligne et à la convenance du membre, ce qui devrait en faire une option intéressante pour la PGA du Canada. Ce cours devrait être mis en œuvre immédiatement. Le fait de ne pas suivre ce cours devrait entraîner le retrait du statut de membre.





# ADOPTER UNE POLITIQUE SUR LA SÉCURITÉ DU SPORT

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil d'administration pour discussion: Que le conseil d'administration mette en œuvre une politique spécifique et intentionnelle sur la sécurité dans le sport, en incluant le CCUMS (code de conduite universel pour prévenir et traiter la maltraitance dans le sport) dans sa série de politiques pour le personnel et les bénévoles.

### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

L'objectif de cette recommandation est de mettre à jour et de fournir une politique officielle plus complète sur la sécurité dans le sport, et d'offrir aux membres un endroit sûr et accueillant pour faire part de leurs préoccupations et des problèmes auxquels ils peuvent être confrontés. Il s'agira d'une politique nationale.

#### **CONTEXTE:**

Le groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion des femmes a identifié plusieurs lacunes dans les politiques de la PGA du Canada en ce qui a trait à la discrimination sexuelle, au harcèlement et à d'autres questions connexes. D'autres organismes nationaux de sport, comme Golf Canada et Natation Canada, ont déjà adopté ou sont en train d'adopter une série de politiques sur la sécurité dans le sport qui pourraient être utilisées par la PGA du Canada.

#### **STATUT ACTUEL:**

Le code de pratique professionnelle de la PGA du Canada contient des règles contre les pratiques "injustement discriminatoires" et contre "le harcèlement offensif, abusif, raciste, sexiste, dégradant ou malveillant". De plus, le groupe a également constaté que ces politiques étaient très difficiles à trouver sur le site Web de la PGA du Canada.

#### **PROBLÈMES:**

## Implications financières:

 Il peut v avoir des coûts associés à la création d'un site web et à la création d'une série de politiques de sécurité dans le sport qui sont recommandées ci-dessous (par exemple, des frais de consultation de tiers).

# Implications RH/ industrielles:

 Une série de politiques de sécurité dans le sport devra être approuvée, mise en œuvre et finalement être appliquées par les responsables des ressources humaines de la PGA du Canada.

#### **OPTIONS:**

Le groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion des femmes recommande qu'une politique sur le harcèlement soit adoptée par la PGA du Canada. Nous aimerions proposer l'adOption D : une série de politiques sur la sécurité dans le sport provenant d'organismes de sport voisins (voir ci-dessous), qui pourraient, selon les représentants, être modifiées pour s'adapter à la structure de la PGA du Canada.

 Option A : Politique de Golf Canada sur la reconnaissance et la prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence. Cette politique pourrait être mise en œuvre immédiatement (voir la pièce jointe à la section 7. Renseignements à l'appui). Golf Canada est également sur le point de lancer une série de politiques sur la sécurité dans le sport et un site Web distinct en avril 2021. Ces politiques ont pour but de promouvoir un environnement sportif sécuritaire d'une manière qui permet de prendre des mesures cohérentes, immédiates, appropriées et significatives si des problèmes surviennent? Cependant, ces politiques ont également pour but de prévenir les problèmes en communiquant les normes de comportement attendues de tous les membres. Ces politiques représentent également les éléments clés du code de conduite universel pour prévenir et traiter la maltraitance dans le sport (CCUMS). Dès leur publication, nous recommandons que cette série de politiques de sécurité dans le sport soit adoptée par la PGA du Canada.

Note: Il est important de noter que tous les employés de Golf Canada sont tenus de signer cette politique.

Les recommandations se poursuivent à la page suivante

• Option B : Nous recommandons que la PGA du Canada crée un nouveau site Web sur la sécurité dans le sport qui soit facilement accessible aux membres. Natation Canada a un excellent site Web qui décrit le cadre de travail sur la sécurité dans le sport (lien dans la section 7. Informations complémentaires ci-dessous). Golf Canada est également prêt à lancer un site Web distinct sur la sécurité dans le sport (voir l'image dans la section 7. Informations complémentaires ci-dessous).

Le groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion des femmes appuie l'embauche d'un consultant indépendant pour la PGA du Canada

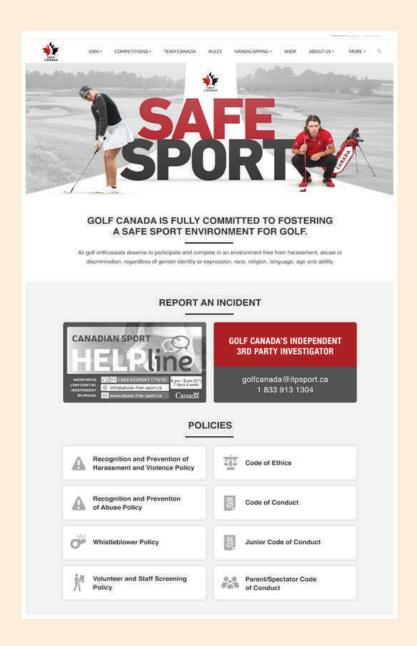
### **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:**

Veuillez consulter les liens suivants pour connaître les politiques de Golf Canada:

• https://cdn.golfcanada.ca/app/uploads/golfcanadaproduction/2020/ 10/09100021/Recognition-Prevention-of-Discrimination-Harassment-Violence-Policy.pdf

L'image de droite est une capture d'écran de ce à quoi ressemblera le site Web de la sécurité du sport de Golf Canada lorsqu'il sera lancé.

• Voir également: Site Web de la sécurité du sport de Natation Canada: www.swimming.ca/en/safe-sport





# **FORMATION ET DÉVELOPPEMENT**

#### **RECOMMANDATION:**

Examiner les efforts actuels de formation et de perfectionnement des employés et des membres de la PGA du Canada pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins du groupe diversifié d'employés et de membres et qu'ils sont accessibles.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Le 20 juin 2018, le gouvernement a déposé au Parlement le projet de loi C-81. Loi visant à assurer un Canada sans obstacles (la Loi sur l'accessibilité au Canada). La Loi sur l'accessibilité du Canada a reçu la sanction royale le 21 juin 2019 et est entrée en vigueur le 11 juillet 2019, pour faire en sorte que tout ce qui est physique, architectural, technologique ou comportemental, tout ce qui est fondé sur l'information ou les communications ou tout ce qui résulte d'une politique ou d'une pratique qui entrave la participation pleine et égale à la société des personnes ayant une déficience, notamment une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle ou une limitation fonctionnelle, soit supprimé pour se conformer à cette loi et faire du Canada un pays sans obstacles d'ici le 1er janvier 2040.

#### **CONTEXTE:**

Le cours de la PGA du Canada intitulé "CO\_Diversity - Build Success Through Equity, Diversity and Inclusion for PGA of Canada", par exemple, n'a pas respecté la conformité en matière d'accessibilité pour de nombreuses raisons, notamment parce que l'organisation ne s'est pas engagée explicitement ou n'a pas communiqué le niveau de conformité auquel elle est prête à s'engager.

#### **STATUT ACTUEL:**

Comme décrit ci-dessus, le cours lui-même sur l'équité, la diversité et l'inclusion n'a pas permis d'atteindre l'inclusion de la manière dont il était présenté.

#### PROBLÈMES:

## Implications stratégiques :

• S'aligne sur l'engagement de la PGA à éliminer les obstacles et à encourager les actions et les comportements qui soutiennent une maind'œuvre et des membres diversifiés et inclusifs.

# Implications financières:

• Il y aura des coûts pour remodeler les cours existants.

#### Implications RH/ industrielles:

- Le marketing et les communications doivent être plus conscients du fait qu'ils doivent consacrer du temps et des efforts pour s'assurer que la formation et le développement des employés et des membres respectent l'engagement de la PGA du Canada en matière de conformité à l'accessibilité.
- Risques et mesures d'atténuation des risques
- Une formation inefficace qui laisse les employés et les membres non préparés à ce que l'on attend d'eux au travail et sur les parcours pour s'assurer qu'ils défendent une attitude et un comportement d'équité, de diversité et d'inclusion, et/ou pour identifier les problèmes d'équité, de diversité et d'inclusion vécus ou signalés.
- Ne répond pas à la proposition d'assurer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'organisation.

# RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

- www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ accessible-canada.html
- www.aoda.ca
- www.w3.org/WAI/WCAG2AA-Conformance



# CODE DE PRATIQUE PROFESSIONNELLE

#### **RECOMMANDATION:**

Le conseil d'administration discutera de l'actuel code de pratique professionnelle et le mettra à jour afin d'inclure une référence à une nouvelle politique d'égalité, de diversité et d'inclusion (comme recommandé par ce groupe de travail), d'affirmer que toute forme de discrimination envers toute personne est inacceptable, de mettre à jour les valeurs fondamentales et de fournir d'autres mécanismes de signalement des violations dans le cadre des procédures disciplinaires afin de s'assurer qu'il n'y a pas d'obstacles pour les personnes de différentes capacités.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Décrire succinctement l'objectif de la recommandation et indiquer si cette recommandation est axée uniquement sur le niveau national ou si elle doit inclure une recommandation aux zones de la PGA. Recommander que ce code mis à jour soit une politique nationale qui serait la politique adoptée par les zones de la PGA.

#### **CONTEXTE:**

L'actuel Code de pratique professionnelle, section 5.2 Engagement en faveur de l'intégrité commerciale, stipule que "nous nous engageons à éviter la discrimination et à promouvoir une atmosphère inclusive et sûre", mais il n'indique pas que la discrimination et le harcèlement de toutes les personnes, y compris des groupes minoritaires ou sous-représentés, ne sont pas acceptables.

*Valeurs fondamentales:* Les valeurs fondamentales devraient être mises à jour (le cas échéant) et, dans l'ensemble du code, inclure dans chaque catégorie que la discrimination des personnes ayant des capacités différentes ne sera pas acceptée.

**Politique d'équité, de diversité et d'inclusion:** The provisions in the Code can be updated to refer to the initiatives of Equity, Diversity and Inclusion at PGA of Canada and ensure that the Code includes this as part of the expectations of members, associates and staff.

Mesures disciplinaires: La section sur le signalement des violations doit être mise à jour car le processus constitue un obstacle pour les personnes qui peuvent être limitées dans leur capacité à fournir un rapport écrit. Il doit y avoir un processus pour une plainte/un rapport verbal. Certaines entreprises fournissent un numéro de téléphone sécurisé et surveillé où un tiers peut faire un rapport. Cela peut être une option. Si ce n'est pas le cas, la PGA pourrait nommer une personne en tant que responsable de l'éthique, de la conformité et de la protection de la vie privée qui serait chargée de ces plaintes.

#### **PROBLÈMES:**

### Implications stratégiques :

 Un code actualisé reflétant les valeurs fondamentales, l'équité, la diversité et l'inclusion, en éliminant les obstacles dans le processus d'établissement des rapports.

### Risques et mesures d'atténuation des risques :

• Si le Code ne fournit pas les principes directeurs d'une conduite et d'un comportement éthiques, la PGA aura du mal à se défendre.

#### **OPTIONS:**

- Option A: faire appel à une tierce partie pour faciliter la réception de toutes les plaintes/violation signalée et la notification aux parties prenantes internes.
- Option B: inclure des mécanismes alternatifs pour les personnes qui peuvent avoir des difficultés à lire, écrire, utiliser un ordinateur, souffrir de troubles cognitifs, etc. afin que le processus écrit ne soit pas la seule option et ne constitue pas un obstacle en tant que tel.



# **CRÉATION D'UNE POLITIQUE** D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET **D'INCLUSION DE LA PGAC**

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion: Que le conseil d'administration approuve la recommandation pour la création d'une politique d'équité, de diversité et d'inclusion propre à la PGA du Canada.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Au fur et à mesure que la PGA du Canada prend les mesures nécessaires pour devenir une association progressiste, inclusive et accueillante, il devient extrêmement important que des déclarations et des politiques soient mises à la disposition des membres et du public afin de démontrer cette vision et d'encourager et d'attirer les personnes de toutes capacités à considérer l'adhésion, l'emploi et/ou les occasions d'affaires à la PGA du Canada.

Cela devrait inclure une recommandation aux zones de la PGA. peut-être par l'adoption et la mise en œuvre de cette politique nationale plutôt que par la création de leur propre politique.

#### **CONTEXTE:**

La PGA du Canada n'a pas de documents fondamentaux ou de politiques qui démontrent ses intentions inclusives. Si nous voulons avoir un impact dans cet espace, nous devons avoir des principes directeurs qui dictent la façon dont nous adoptons, promouvons et/ou exigeons un comportement, des pratiques et des services inclusifs.

Il existe actuellement plusieurs obstacles à l'obtention de l'adhésion à la PGA, à des expériences positives en matière d'éducation/communications (obtention du statut Classe " A ") et à des " normes de service " générales que la PGA du Canada est invitée à prendre en considération. Cela commence par la création et l'adOption D : 'une politique d'équité, de diversité et d'inclusion.

Malheureusement, nous ne disposons pas de statistiques pour nous aider à comprendre le groupe de clients de la PGA du Canada en ce qui concerne les personnes ayant des capacités différentes, ce qui rend difficile l'adaptation individuelle du service aux membres en fonction de leurs besoins et de ce qui leur procurera la meilleure expérience possible

#### **STATUT ACTUEL:**

L'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans ce secteur ne cesse de croître. Plus longtemps nous négligeons d'identifier les obstacles auxquels se heurtent les personnes ayant des capacités différentes, plus longtemps nous rendons un mauvais service à ces personnes et maintenons ces obstacles en place. Il est important d'apprendre à notre personnel, à nos membres et à nos partenaires à reconnaître les obstacles et à être des leaders dans la mise en œuvre de changements dans l'industrie.

Golf Canada et Golf Ontario ont des politiques d'équité, de diversité et d'inclusion que nous recommandons fortement d'examiner et d'adopter afin d'élaborer une politique nationale de la PGA du Canada.

### **PROBLÈMES:**

### Implications stratégiques :

- Sensibilisation de la PGA du Canada afin de mieux comprendre ce qui peut être fait pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (identification des obstacles à l'adhésion, des obstacles aux services rendus, aux communications, à l'éducation, etc.).
- Communication: s'efforcer d'assurer une communication efficace avec les membres ayant des capacités différentes (interagir de manière à tenir compte des différents handicaps).
- Sites web et contenu web accessibles (contenu conforme aux WCAG).
- Événements : s'efforcer de faire en sorte que les événements de la PGA du Canada soient accessibles pour les personnes de différentes capacités.

Les recommandations se poursuivent à la page suivante

### Implications financières:

• Coûts juridiques/de recherche potentiels associés à l'élaboration de ces politiques.

# Implications stratégiques :

- Formation de l'ensemble du personnel, des directeurs et des agents sur la façon de reconnaître, d'interagir et de servir les personnes ayant des capacités différentes, ainsi qu'un aperçu de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO ou équivalent provincial) et des exigences de la norme de service à la clientèle.
- Les RH doivent être formées aux préjugés inconscients et faire preuve d'ouverture d'esprit lors de l'évaluation des candidats.

#### Risques et mesures d'atténuation des risques :

• Ne répond pas à la proposition d'assurer l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'organisation.

#### **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:**

- Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion de Golf Canada : www.communication.golfcanada.ca/email/Volunteers/Equity-Diversity-Inclusion-Policy.pdf
- Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion de Golf Ontario : www.gao.ca/wp-content/uploads/2019/11/Equity-Diversity-Inclusion-Policy.pdf
- Politique sur l'équité de Water Polo Canada : ww.waterpolo.ca/admin/docs/Equity%20-%20February%202017.pdf
- Politique sur l'équité et l'accessibilité de Badminton Canada : www.badminton.ca/file/821888/?dl=1





**SOUMIS PAR:**PERSONNES DE DIFFÉRENTES CAPACITÉS

# **RÉVISION DE LA POLITIQUE EN** MATIÈRE DE MÉDIAS SOCIAUX

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion : La politique relative aux médias sociaux doit être revue et mise à jour afin d'inclure un ensemble de bonnes pratiques et de lignes directrices sur ce qu'il faut faire et ce qu'il faut éviter :

- encourager les utilisateurs à promouvoir le respect de toutes les personnes (en faisant passer le message et les valeurs de la diversité et de l'inclusion ; et
- éviter de publier des contenus désobligeants, discriminatoires, harcelants, intimidants ou menaçants.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Décrire succinctement l'objectif de la recommandation et indiquer si cette recommandation est axée uniquement sur le niveau national ou si elle doit inclure une recommandation aux zones de la PGA.

Recommander que la politique soit mise à jour et utilisée comme une politique nationale globale applicable à toutes les zones, tous les membres et tous les employés. Créer une norme nationale pour les attentes relatives à l'utilisation des médias sociaux afin de refléter les valeurs. la vision et la mission de la stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion de la PGA.

#### **CONTEXTE:**

La politique devrait inclure des conseils pour les utilisateurs sur ce qui est approprié et ce qui ne l'est pas selon la PGA. La politique ne présente pas certaines choses à ne pas faire qui constituent des problèmes graves dans les médias sociaux - personnes utilisant les médias sociaux pour intimider, harceler et discriminer les populations sous-représentées ou marginalisées.

#### **PROBLÈMES:**

### Implications stratégiques :

• Aligner la politique en matière de médias sociaux sur les objectifs stratégiques de l'association.

### Implications financières:

Examen juridique pour mettre à jour la politique.

### Implications RH/ industrielles:

Gestion des plaintes concernant les messages sur les médias sociaux.

## Risques et mesures d'atténuation des risques :

 Mettre à jour la politique pour atténuer les réclamations potentielles et les dommages à la réputation de la PGA. Fournir aux membres une politique actualisée basée sur des lignes directrices.

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

• Poiltique en matière de médias sociaux de Water Polo Canada : waterpolo.ca/admin/docs/WPC%20Social%20Media%20Policy EN.pdf





# **ACCESSIBILITÉ WEB ET MULTIMÉDIA**

#### **RECOMMANDATION:**

Afin d'améliorer les messages sur l'équité, la diversité et l'inclusion et les efforts de la PGA du Canada dans cette initiative, la PGA du Canada devrait effectuer un examen approfondi de son site Web, de ses plateformes de médias sociaux et de ses multimédias afin de s'assurer qu'ils sont conformes aux normes d'accessibilité. Au minimum, la PGA du Canada devrait s'engager à respecter la conformité WCAG 2.0, et au moins le niveau AA de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (AODA ou équivalent provincial). Cela permettra à la PGA du Canada de se conformer à la Loi de 2019 sur l'accessibilité du Canada (ACA) et d'éliminer les obstacles à la participation pleine et égale des personnes ayant des capacités différentes à la PGA du Canada. La PGA du Canada doit également revoir l'imagerie et le langage de ses plateformes afin qu'ils soient conformes à ses efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Le 20 juin 2018, le gouvernement a déposé au Parlement le projet de loi C-81, Loi visant à assurer un Canada sans obstacles (la Loi sur l'accessibilité au Canada). La Loi sur l'accessibilité du Canada a reçu la sanction royale le 21 juin 2019 et est entrée en vigueur le 11 juillet 2019, pour faire en sorte que tout ce qui est physique, architectural, technologique ou comportemental, tout ce qui est fondé sur l'information ou les communications ou tout ce qui résulte d'une politique ou d'une pratique - qui entrave la participation pleine et égale à la société des personnes ayant une déficience, notamment une déficience physique, mentale, intellectuelle, cognitive, d'apprentissage, de communication ou sensorielle ou une limitation fonctionnelle, soit supprimé pour se conformer à cette loi et faire du Canada un pays sans obstacles d'ici le 1er janvier 2040.

#### **CONTEXTE:**

Le site Web et les plateformes de médias sociaux de la PGA du Canada ne sont pas conformes aux normes d'accessibilité.

#### **STATUT ACTUEL:**

L'organisation est en train de se transformer pour devenir un leader dans le domaine de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans le sport. À l'heure actuelle, la PGA du Canada ne s'est concentrée que sur ses communications publiques destinées à ses membres traditionnels, stéréotypés comme étant des hommes blancs privilégiés ayant un statut économique plus élevé.

Le site Web actuel de la PGA du Canada, ainsi que ses comptes Facebook, Twitter et Instagram, n'offrent qu'une expérience " hors des sentiers battus " pour communiquer avec le public. Peu ou pas d'efforts sont déployés pour s'assurer que les modalités choisies pour communiquer avec le public sont conformes aux normes d'accessibilité.

### **PROBLÈMES:**

# Implications stratégiques:

 S'aligne sur l'engagement de la PGA à éliminer les obstacles et à encourager les actions et les comportements qui soutiennent une main-d'œuvre et des membres diversifiés et inclusifs

### Implications financières:

• Il y aura un coût pour l'analyse des plateformes existantes et une stratégie pour appliquer les solutions et les recommandations.

# Implications RH/ industrielles:

 Le marketing et les communications doivent être plus conscients du fait qu'il faut consacrer du temps et des efforts pour s'assurer que la communication sera conforme.

# Risques et mesures d'atténuation des risques :

- Plaintes du public.
- Ne répond pas à la proposition de fournir l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'organisation.

#### **OPTIONS:**

• Il n'y a pas d'autres options à l'heure actuelle que de rester exclusif pour les personnes ayant des capacités différentes.

# **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:**

- www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/ accessible-canada.html
- www.aoda.ca
- www.w3.org/WAI/WCAG2AA-Conformance



# ADOPTER DES PROGRAMMES SIMILAIRES

#### **RECOMMANDATION:**

Adopter des programmes similaires à ceux de la PGA des États-Unis et embaucher des BIPOC pour l'équité, la diversité et l'inclusion.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Créer une plateforme permettant aux personnes appartenant à la communauté BIPOC d'avoir un aperçu du travail dans l'industrie du golf et d'obtenir un emploi potentiel à long terme.

#### **CONTEXTE:**

PGA of America Jobmatch, PGA Works Fellowships (90% trouvent un emploi dans l'industrie du golf), et HireBIPOC, ont été conçus pour permettre aux personnes issues de milieux divers de travailler dans l'industrie du golf et des médias.

#### **STATUT ACTUEL:**

À l'heure actuelle, la PGA du Canada n'a pas d'offre spécifique pour embaucher des membres BIPOC et aucun programme actuel pour favoriser la croissance dans ces groupes importants. Nous pensons que c'est la raison pour laquelle la PGA du Canada a du mal à avoir une représentation adéquate des membres BIPOC à tous les niveaux.

#### **PROBLÈMES:**

# Implications stratégiques :

• Trouver un réseau d'individus BIPOC qui sont intéressés par le golf et l'adhésion.

# Implications financières:

 Les coûts financiers de la recherche pour trouver ces personnes et le temps consacré par le personnel à l'élaboration de ces programmes.
 Trouver des commanditaires pour financer des bourses d'études afin d'encourager les nouveaux membres BIPOC de la PGA du Canada.

### Implications RH/ industrielles:

 Les parcours continuent d'embaucher le "meilleur candidat" qui correspond à leur culture actuelle.

## Risques et mesures d'atténuation des risques :

 Politique d'équité, de diversité et d'inclusion de la PGA du Canada pour aider à encourager les installations à participer.

#### **OPTIONS:**

- Option A: Créer un programme similaire à celui de la PGA des États-Unis, comme le PGA Works Fellowship & Job Match Program, afin d'offrir plus d'opportunités à court terme aux individus BIPOC qui peuvent potentiellement se transformer en emploi à long terme après l'acquisition d'expérience.
- Option B: Adopter l'objectif de HireBIPOC " éradiquer le racisme systémique dans le paysage [du golf] canadien en changeant la façon de penser et les pratiques en matière d'embauche et en investissant dans la communauté des personnes BIPOC pour que plus de personnes BIPOC soient embauchées ".

Créer une version de HireBIPOC.ca pour l'industrie du golf afin d'inciter la PGA du Canada à offrir davantage de possibilités d'emploi à ce groupe. Utiliser un programme de mentorat pour jumeler les nouveaux membres de la PGA du Canada avec des membres Classe "A" BIPOC pour les aider dans leur cheminement. Offrir également des possibilités de bourses d'études qui peuvent être promues aux niveaux secondaire et postsecondaire pour montrer l'engagement et rendre l'adhésion à la PGA du Canada plus attrayante pour ces membres.

# **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:**

- HIRE BIPOC www.hirebipoc.ca
- PGA WORKS Fellowship www.pgareach.org/pgaworks/fellowship
- PGA Job Match pgaimpact.org/pgajobmatch
- PGA Work Scholarships www.pgareach.org/pgaworks/scholarship



# **POINTS D'ORIENTATION STRATÉGIQUE**

#### **RECOMMANDATION:**

Mise à jour des points 1 et 3 de l'orientation stratégique afin de mettre l'accent sur l'équité, la diversité et l'inclusion.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Faire de la PGA Canada un exemple d'équité, de diversité et d'inclusion. La PGA Canada représentera la population diversifiée du Canada à tous les niveaux de la gouvernance et des opérations.

#### **STATUT ACTUEL:**

Actuellement, la PGA du Canada est loin d'être représentative de l'ensemble du pays.

#### **PROBLÈMES:**

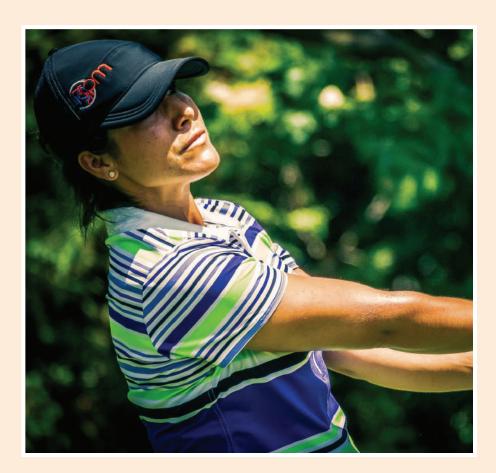
## Implications stratégiques :

• Sensibiliser tous les membres du conseil d'administration aux nouvelles orientations stratégiques et adapter les programmes actuels aux nouvelles orientations.

#### **OPTIONS:**

- Option A: Reformuler les orientations stratégiques 1 et 3 afin de mettre davantage l'accent sur l'équité, la diversité et l'inclusion.
  - *Orientation stratégique 1* : Offrir efficacement des programmes et des services qui sont appréciés par les membres de la PGA du Canada et les principaux intervenants tout en augmentant la participation au sport au Canada à tous les niveaux et dans toutes les formes de participation.
  - Changement recommandé : Offrir efficacement des programmes et des services qui sont appréciés par les membres de la PGA du Canada et les principaux intervenants tout en augmentant la diversité et la participation au sport au Canada à tous les niveaux et dans toutes les formes de participation.

- Orientation stratégique 3 : Maintenir et recruter des membres de la PGA du Canada grâce à un plan stratégique qui s'aligne sur l'organisme national de sport, Golf Canada.
- Changement recommandé: Maintenir et recruter des membres de la PGA du Canada de tous les horizons avec un plan stratégique aligné sur l'organisme national de sport, Golf Canada.
- Option B : Créer une 5e orientation stratégique pour que la PGA du Canada soit plus représentative de la population canadienne.





# AJOUT DE LA DIVERSITÉ

#### **RECOMMANDATION:**

Ajouter la diversité à l'énoncé de mission.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Mettre l'équité, la diversité et l'inclusion au premier plan dans notre industrie.

#### **CONTEXTE:**

Avoir un énoncé de mission qui fait de l'équité, de la diversité et de l'inclusion une priorité. La PGA du Canada développe, promeut et aide ses membres à aimer une meilleure vie et à mieux gagner leur vie tout en augmentant la participation, l'excellence, la diversité et la passion pour le sport du golf.

#### **STATUT ACTUEL:**

La diversité n'est actuellement pas un élément clé de l'énoncé de mission, et cela se voit dans le nombre total de membres BIPOC. Les chiffres de la PGA du Canada ne reflète pas l'image du Canada.

## **PROBLÈMES:**

### Implications stratégiques :

• Si elle ne figure pas parmi les principaux points d'intérêt de l'industrie, elle est souvent oubliée.

#### **OPTIONS:**

- Option A : Mettre l'équité, la diversité et l'inclusion au premier plan en les incluant dans l'énoncé de mission.
- Option B: Créer une politique distincte d'équité, de diversité et d'inclusion à laquelle tous les membres doivent adhérer.

# COURS EN LIGNE ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION DE LA PGA DU CANADA

#### **RECOMMANDATION:**

Rendre obligatoire les cours en ligne d'équité, de diversité et d'inclusion de la PGA du Canada pour tous les nouveaux membres et les membres de la gouvernance.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

- Avoir une meilleure compréhension de base de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour tous les nouveaux membres entrants et tous les membres de la gouvernance.
- Déploiement : Obligatoire pour tous les nouveaux membres, il doit être complété après la réussite du PAT et avant de commencer l'académie de formation. Tous les membres élus du conseil national doivent avoir suivi le cours sur la diversité et l'inclusion. La PGA recommandera également vivement le cours à tous les membres et en fera la promotion par le biais d'une analyse économique des avantages de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

#### **STATUT ACTUEL:**

• Actuellement, il n'est pas obligatoire et n'est disponible qu'en option.

### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

 Peut dissuader certains membres d'adhérer s'ils ne pensent pas que cela devrait être obligatoire.

### Implications financières:

Coûts financiers de la participation au cours, coûts de la gratuité s'il
est obligatoire ou si l'argent récolté grâce au cours est destiné à des
bourses d'études sur la diversité et l'inclusion, ou à la création de cours
de formation continue.

# Implications RH/ industrielles:

• Si cela ne fait pas partie de la politique des nouveaux membres et de la politique de gouvernance de la PGA du Canada, certains ne le feront jamais.

#### Risques et mesures d'atténuation des risques :

• Créer un argumentaire économique pour aider à convaincre ceux qui ne voient pas l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.



# **PLAN STRATÉGIQUE**

#### **RECOMMANDATION:**

Que le Conseil d'administration mette en œuvre un nouveau plan stratégique pour les cinq prochaines années (2021-2025) avec deux grandes priorités:

- soutenir les finances et le mode de vie des membres actuels
- accroître l'équité et la diversité de notre organisation

### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

- À notre avis, le plan stratégique actuel a une portée trop vaste. Un plan quinquennal axé sur les deux priorités identifiées ci-dessus fournirait à l'organisation un point de départ clair à partir duquel elle pourrait établir des objectifs réalisables et mesurables;
- Ces deux priorités permettraient d'améliorer la diversité de la PGA du Canada:
  - soutenir les finances et le style de vie des membres actuels démontrera aux membres potentiels qu'être membre de la PGA du Canada est un moyen viable de gagner sa vie.
  - d'autres mesures visant à accroître l'équité et la diversité sont actuellement identifiées par notre groupe et d'autres groupes de travail au sein du groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion:
- Cette recommandation s'adresse uniquement à la PGA du Canada.

#### **CONTEXTE:**

Le plan stratégique actuel décrit des valeurs et des objectifs qui devraient être implicites, qui sont vagues et qui dépassent la portée de l'organisation, comme " maintenir le statut du golf comme l'un des sports les plus reconnus au monde " (devrait être implicite), " être un chef de file dans un environnement en constante évolution " (vague, devrait être implicite), " accroître la participation au sport au Canada à tous les niveaux et dans toutes les formes de participation " (dépasse la portée de l'organisation et relève de Golf Canada).

#### **STATUT ACTUEL:**

L'organisation met en place un nouveau plan stratégique en 2021.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

• Peut dissuader certains membres d'adhérer s'ils ne pensent pas que cela devrait être obligatoire.

# Implications financières:

• L'avancement des groupes sous-représentés nécessitera probablement des bourses d'études, des parrainages et des subsides ciblés.

### Implications RH/ industrielles:

• Nécessité potentielle d'augmenter les effectifs RH pour répondre aux besoins des groupes sous-représentés.

### Risques et mesures d'atténuation des risques :

- Risques : L'accent mis sur l'augmentation de la diversité de l'organisation peut potentiellement aliéner les membres actuels de la PGA du Canada (par exemple, la colère potentielle à l'égard des programmes de bourses d'études qui ciblent les groupes sous-représentés considérés comme injustes pour les hommes blancs membres de la PGA).
- Mesures d'atténuation des risques : Rendre la participation aux programmes volontaire plutôt qu'obligatoire pourrait contribuer à réduire l'aliénation des membres actuels. Par exemple, l'envoi d'invitations aux membres actuels pour participer aux programmes de recrutement de membres, la participation volontaire au cours en ligne sur l'équité, la diversité et l'inclusion, plutôt que de le rendre obligatoire (voir l'article de la Harvard Business Review).

#### **OPTIONS:**

• Cette recommandation pourrait également être adoptée pour être incluse comme "orientation clé" dans le plan stratégique (voir SESRecommendation2.docx).

# RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

• Harvard Business Review Article with on why most diversity programs fail, and suggestions to succeed - https://hbr.org/2016/07/whydiversity-programs-fail



# PLAN STRATÉGIQUE: "ORIENTATION CLÉ"

#### **RECOMMANDATION:**

Que le Conseil inclue l'orientation clé suivante dans le plan stratégique: "Accroître le statut économique et la diversité des carrières de nos membres, tout en élargissant les possibilités d'entrée dans l'organisation."

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

- Cette orientation résume les intentions du groupe de travail sur le SES de la manière la plus succincte possible et permet à l'organisation d'élaborer des plans d'action avec des objectifs mesurables dans le cadre de ses plans d'exploitation et d'affaires.
- Soutenir les finances/le mode de vie des membres actuels est un aspect important de l'accroissement de la diversité de l'organisation, car il montre aux membres potentiels que l'adhésion est un moyen viable de gagner sa vie.
- L'amélioration de la diversité des carrières des membres élargit les possibilités de ce que les membres de la PGA du Canada peuvent faire avec leur titre. Cela pourrait être amélioré en augmentant la gamme des industries dans lesquelles les professionnels de la PGA du Canada pourraient travailler (par exemple, des rôles de gestion dans d'autres emplois de l'industrie du sport/de la santé). La diversité des carrières pourrait également être améliorée en établissant des liens plus étroits entre la PGA du Canada et d'autres organisations de l'initiative " Nous sommes le golf " par le biais de programmes d'éducation communs. Par exemple, si les membres de la PGA du Canada et de la Société canadienne des gestionnaires de clubs avaient un accès réciproque à leurs programmes de formation continue respectifs. cela pourrait élargir la gamme de services qu'un membre de la PGA du Canada pourrait offrir et créer une possibilité d'avancement professionnel.

- En facilitant l'accès à l'organisation, la PGA du Canada peut atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés lors de la création du groupe de travail sur la diversité et l'inclusion. Les plans potentiels pourraient inclure le recrutement de personnes de différents horizons, la création de nouveaux emplois, ainsi que des bourses d'études, des parrainages et des subsides ciblés.
- Cette recommandation s'adresse uniquement à la PGA du Canada.

#### **CONTEXTE:**

• Les orientations clés actuelles du plan stratégique visent des objectifs similaires, mais de manière moins concise et moins ciblée. Les orientations clés actuelles ont des objectifs connexes tels que " Offrir efficacement des programmes et des services qui sont appréciés par les membres de la PGA du Canada ", " Maintenir et recruter des membres de la PGA du Canada à l'aide d'un plan stratégique qui est aligné sur l'organisme national de sport, Golf Canada ", et " Continuer à adopter et à mettre en œuvre des pratiques novatrices au bureau national et accroître la capacité de notre organisation à mieux servir les membres ". Cette recommandation permet de mieux cibler ces orientations clés existantes.

#### **STATUT ACTUEL:**

L'organisation met en place un nouveau plan stratégique (vraisemblablement avec de nouvelles orientations stratégiques) en 2021.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

• L'orientation clé pourrait être incluse dans le nouveau plan stratégique.

# Implications financières:

• L'avancement des groupes sous-représentés nécessitera probablement des bourses d'études, des parrainages et des subsides ciblés.

### Implications RH/ industrielles:

• Un soutien RH sera probablement nécessaire pour les nouveaux membres issus de groupes sous-représentés.

#### Risques et mesures d'atténuation des risques :

- Risque d'aliénation des membres actuels de la PGA du Canada (principalement des hommes blancs), irrités par la perception de programmes qui ne les aident pas.
- Tactique d'atténuation: La démonstration de l'augmentation du salaire et des avantages pour les membres actuels pourrait contribuer à atténuer la colère potentielle.

#### **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:**

Justification décrite au point 2 (Objet de la recommandation)



# MISE À JOUR DU CODE DE PRATIQUE

#### **RECOMMANDATION:**

Que le conseil d'administration mette à jour la section 3 du code de pratique afin d'inclure une clause similaire à la section 4.2 du code de pratique (Note : la section 4.2 stipule que les membres de la PGA du Canada " font preuve de respect envers les personnes, quels que soient leur type de corps, leurs caractéristiques physiques, leurs capacités athlétiques, leur sexe, leur ascendance, leur couleur, leur origine ethnique ou raciale, leur nationalité ou leur origine nationale, leur orientation sexuelle, leur âge, leur état civil, leur religion ou leurs croyances religieuses, leurs convictions politiques, leur handicap ou leur statut économique ").

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

- Cette mise à jour du code de pratique aiderait à protéger les membres de la PGA du Canada qui sont victimes de discrimination de la part d'un autre membre.
- Cette recommandation s'adresse uniquement à la PGA du Canada.

#### **CONTEXTE ET STATUT ACTUEL:**

Actuellement, il existe une clause dans la section 4 du code de pratique qui présente le respect de la diversité des individus en dehors de notre organisation, mais il n'est pas question de montrer le même respect aux membres de notre organisation.

#### PROBLÈMES:

# Implications stratégiques :

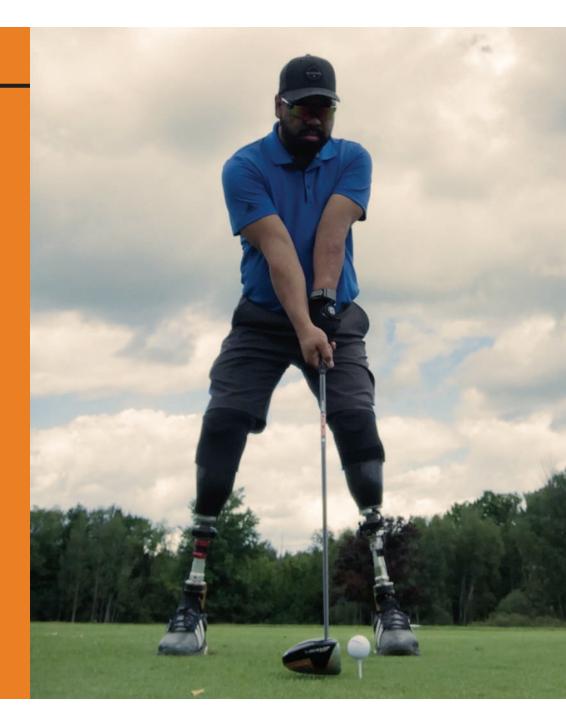
Nécessité de mettre à jour le code de conduite.

## Implications RH/ industrielles:

 Les membres de la PGA du Canada qui ont commis des actes discriminatoires à l'encontre d'un autre membre devront faire face à un plaignant.

# Risques et mesures d'atténuation des risques :

• D'anciennes plaintes peuvent refaire surface à la suite de ce changement. L'organisation devra décider de la manière dont elle traitera les plaintes antérieures à la mise à jour du code de pratique.





# ACCROÎTRE LA TRANSPARENCE DES PROFILS DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### **RECOMMANDATION:**

Que les membres du conseil d'administration donnent plus d'informations sur eux-mêmes par le biais d'un questionnaire ou d'une vidéo.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Le conseil d'administration national et les conseils d'administration sous-nationaux de la PGA du Canada ne répondent pas aux critères visuels de diversité (les hommes blancs sont largement surreprésentés). Cependant, certains membres du conseil appartiennent à des groupes sous-représentés non visibles, comme les communautés LGTBQ12S+. Le fait d'avoir plus d'information sur les membres du conseil d'administration pourrait démontrer que certains groupes sous-représentés sont actuellement présents au sein du conseil d'administration de la PGA du Canada, permettre aux membres du conseil d'administration de faire preuve d'altruisme et signaler aux membres des groupes sous-représentés qu'ils sont les bienvenus au sein de notre organisation.

Cette recommandation s'adresse uniquement aux membres du conseil d'administration national, mais pourrait être suggérée aux zones de la PGA.

### **CONTEXTE ET STATUT ACTUEL:**

Actuellement, il y a très peu d'information sur les membres du conseil d'administration national, et toute information fournie par les membres du conseil est facultative. Le nom du membre du conseil d'administration renvoie à son profil de la PGA du Canada, mais ce profil ne laisse pas beaucoup d'espace pour décrire les valeurs d'une personne, et il n'est pas obligatoire de remplir ce profil.

#### **PROBLÈMES:**

# Implications stratégiques :

 Implications très limitées, au-delà d'un travail minimal pour les membres du conseil d'administration.

# Risques et mesures d'atténuation des risques :

- *Risque*: Certains membres du Conseil pourraient hésiter à fournir des informations personnelles les concernant.
- Tactique d'atténuation : Si les membres du conseil d'administration sont encouragés à mettre en avant leur diversité ou leur engagement en faveur du soutien mutuel, cette démarche est volontaire.

#### **OPTIONS:**

- Option A : Un questionnaire qui mettrait en évidence ce qui rend le membre du conseil d'administration unique : compétences, valeurs, description de l'endroit où il est employé.
- Option B: Une vidéo de présentation comme celles des membres du personnel de la PGA du Canada.





# **PLAN STRATÉGIQUE: VALEURS MISES À JOUR**

#### **RECOMMANDATION:**

Que le conseil d'administration mette à jour les valeurs du plan stratégique pour communiquer ce qui suit : Nous sommes (et nous voulons être) les meilleurs Canadiens de TOUS les horizons (pas seulement certains Canadiens).

Note: notre groupe n'a pas de recommandation spécifique quant à ce que devraient être les valeurs actualisées de l'organisation, mais seulement au'elles devraient communiquer ces intentions.

Oue le conseil d'administration fasse mieux connaître les valeurs de notre organisation à nos parties prenantes, aux autres membres de la coalition "We Are Golf".

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

- Les valeurs actuelles du plan stratégique sont " marque de confiance ", " leadership progressif " et " fierté d'être membre ". En démontrant que la PGA du Canada est composée des meilleurs pros et instructeurs de club au Canada et que les Canadiens de tous les horizons sont les bienvenus au sein de la PGA, la PGA gagnera la confiance et démontrera qu'elle est une organisation moderne et progressiste. De plus, la fierté d'être membre viendra de l'appartenance à une telle organisation. Ainsi, la mise à jour des valeurs de l'organisation peut l'aider à atteindre ses objectifs plus efficacement.
- En ce qui concerne la promotion, les membres de la PGA du Canada ont déià bénéficié de la promotion par l'organisation de ses valeurs et de la valeur de ses membres, comme lors de la récente période d'essai où l'organisation a ajouté du personnel pour promouvoir activement ses professionnels. De même, d'autres organisations mondiales de la PGA, comme la PGA (de Grande-Bretagne et d'Irlande), ont mené des efforts fructueux pour promouvoir la valeur de leurs membres, ce qui a entraîné une augmentation de l'embauche.
- Cette recommandation s'adresse uniquement à la PGA du Canada.

#### **CONTEXTE:**

Actuellement, il y a très peu d'informations sur les membres du conseil national, et toute information fournie par les membres du conseil est facultative. Le nom du membre du conseil d'administration renvoie à son profil de la PGA du Canada, mais ce profil ne laisse pas beaucoup d'espace pour décrire les valeurs d'une personne, et il n'est pas obligatoire de remplir ce profil.

#### **STATUT ACTUEL:**

L'organisation met en place un nouveau plan stratégique en 2021.

#### **PROBLÈMES:**

### Implications stratégiques :

- Le plan stratégique et les valeurs de l'organisation devront être mis à jour pour refléter ces intentions stratégiques
- L'organisation devra programmer des événements promotionnels.

#### Implications financières:

- Augmentation de la part du budget consacrée à la promotion de l'adhésion.
- Ces efforts pourraient nécessiter la création de nouveaux postes au sein de la PGA du Canada, en plus de compléter le rôle de Jeff Fry en tant que gestionnaire de l'emploi.

# Implications RH/ industrielles:

• Nécessité potentielle d'augmenter les ressources RH pour répondre aux besoins des groupes sous-représentés.





# RÉVISION DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

#### **RECOMMANDATION:**

Fournir à tous les membres du conseil d'administration, tant au niveau national que dans chacune des zones, une formation et une éducation sur l'équité, la diversité et l'inclusion, y compris une formation et un test sur les préjugés implicites et la solidarité.

Inclure cette formation dans l'orientation des nouveaux membres du conseil d'administration et exiger une formation annuelle pour que les informations restent pertinentes et exactes.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Cette approche descendante permettra de s'assurer que nos dirigeants sont aussi instruits que possible en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Une formation continue constante permettra aux membres de se tenir au courant des changements ou des progrès qui surviennent au cours de l'année. Cette recommandation s'adresse aux conseils nationaux et de zone.

#### **CONTEXTE:**

Jusqu'à récemment, il n'y avait pas de formation officielle sur l'équité, la diversité et l'inclusion pour les membres du conseil d'administration de la PGA du Canada et les membres en général. La création du nouveau module "Bâtir le succès par l'équité, la diversité et l'inclusion" de l'Académie de formation a permis d'introduire une formation dans ce domaine.

#### **STATUT ACTUEL:**

 Actuellement, le cours "Bâtir le succès par l'équité, la diversité et l'inclusion" est un cours facultatif pour tous les membres de la PGA du Canada.

#### **PROBLÈMES:**

### Implications financières:

• La PGA du Canada et sa plateforme d'éducation sont déjà extrêmement coûteuses, alors obliger les professionnels Classe "A" actuels à suivre un autre cours pourrait poser problème.

#### **OPTIONS:**

- Option A: "Bâtir le succès par l'équité, la diversité et l'inclusion" devient un mandat pour tous les membres actuels et nouveaux du conseil d'administration
- Option B: "Bâtir le succès par l'équité, la diversité et l'inclusion" devient un mandat pour tous les CSM et les professionnels Classe "A" de la PGA du Canada et devient un "cours de base" de l'Académie de formation.
- Option C: "Bâtir le succès par l'équité, la diversité et l'inclusion" devient un mandat lors de l'adhésion à la PGA du Canada. Vos frais de PAT couvrent la présentation du module "Playing In" et du module "Équité, diversité et inclusion".



# RÉVISION DU LANGAGE UTILISÉ DANS LES RÈGLEMENTS

#### **RECOMMANDATION:**

Effectuer une vérification du langage utilisé dans les statuts et les politiques au niveau national et des zones afin de supprimer toute référence spécifique au genre et d'inclure des pronoms de la troisième personne chaque fois que cela est possible (par exemple, ils plutôt que lui/elle).

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

L'objectif de cette recommandation est de réduire la marginalisation des personnes non-binaires et transgenres au sein de la PGA du Canada et de créer un environnement plus inclusif et accueillant pour tous. Cette recommandation devrait être mise en œuvre tant au niveau national qu'au niveau des zones.

#### **CONTEXTE:**

La marginalisation de groupes spécifiques est un problème de longue date dans le sport. Le golf est stéréotypé comme un sport extrêmement élitiste et a une longue histoire d'exclusion de participants sur la base du sexe, de la race, de la religion, etc. Alors que le monde évolue vers une plus grande acceptation, il est essentiel que le golf fasse de même.

#### **PIÈCES JOINTES:**

• Règlements généraux https://files.pgaofcanada.com/files/ ontario/by- laws/20676654\_6\_ general-by-law-2016-1-(oca\_oncacompliant)-canadian-pga-of-...pdf



# UN DÉPÔT SÛR POUR LE SIGNALEMENT DE LA DISCRIMINATION

#### **RECOMMANDATION:**

Développement et création d'un dépôt sûr, confidentiel et accessible, avec une attention particulière et l'inclusion envers des individus de la communauté LGBTQI2S+ confrontés à la discrimination ou à l'exclusion.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Créer un espace sûr pour que les groupes minoritaires puissent signaler les cas de discrimination au sein de la PGA du Canada et recevoir le soutien de personnes instruites, expérimentées et compréhensives de manière confidentielle. Les dépôts spécifiques doivent être propres à chaque zone.

### **STATUT ACTUEL:**

La PGA du Canada et ses zones individuelles ont mis en place des règlements disciplinaires, mais il n'existe aucun moyen clair et organisé pour les personnes appartenant à un groupe minoritaire de dénoncer la discrimination sur le lieu de travail ou au sein de la PGA du Canada.





# **RÉVISION / VÉRIFICATION DE LA DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL NATIONAL ET DES CONSEILS DE ZONE**

#### **RECOMMANDATION:**

- Effectuer une vérification de la composition de chacun des conseils de zone de la PGA et du conseil national afin d'identifier la diversité existante.
- Nous recommandons de le faire par le biais de sondages volontaires confidentiels auprès de tous les membres actuels du conseil d'administration, en tenant compte de l'objectif LGBTQI2S+.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Le but de cette recommandation est d'avoir un aperçu de l'étendue globale de la diversité que nous avons dans nos conseils d'administration à travers le Canada. Cette information nous aidera à déterminer si nous rendons un mauvais service aux membres de la PGA du Canada et au golf au Canada en sousreprésentant les groupes marginalisés du haut en bas de l'échelle. Il s'agit d'une recommandation à la fois nationale et de zone.

#### **CONTEXTE:**

L'histoire montre que les conseils d'administration ont tendance à se composer principalement d'un groupe d'individus, à savoir les hommes blancs d'âge moyen.

#### **STATUT ACTUEL:**

- Conseil d'administration PGA du Canada pgaofcanada.com/contact-us/board-of-directors
- Conseil d'administration PGA de l'Ontario pgaofontario.com/contact-us/board-of-directors
- Conseil d'administration PGA de Colombie-Britannique ● 10 middle hommes blancs ● 2 femme blanche www.pgabc.org/about/governance/board-of-directors
- Conseil d'administration PGA des Maritimes 11 hommes blancs ② 2 femmes www.pgaofcanadaatlantic.com/about-us/board-of-directors
- PGA du Quebec • 11 hommes blancs 4 femmes www.golfquebec.org/en/pages.asp?id=15
- PGA du Nord de l'Ontario 5 hommes O femmes
- PGA du Manitoba 9 hommes (pas de photos) • 1 femme www.pgaofmanitoba.com/about/board-of-directors
- PGA du Alberta • 11 hommes blancs
- PGA du Alberta Advisory Board ⊙ 3 hommes blancs
- PGA de la Saskatchewan Pas d'information disponible
- PGA d'Ottawa Pas d'information disponible

# **PROBLÈMES:**

# Implications financières:

Coût de la création et de la compilation des résultats du sondage/de la vérification.

Les recommandations se poursuivent à la page suivante

# Implications RH/ industrielles:

• En essayant d'atteindre une représentation plus diversifiée, nous devons veiller à ne pas marginaliser la population majoritaire.

#### Risques et mesures d'atténuation des risques :

- Les sondages, même lorsqu'il est explicitement indiqué que tous les résultats resteront confidentiels, peuvent susciter la peur chez les groupes marginalisés. La crainte est que leurs réponses les marginalisent davantage. Cela peut fausser les données.
- Atténuation: Faites savoir aux participants au sondage que leurs réponses resteront confidentielles et à qui s'adresser en cas de problème.

#### **OPTIONS:**

- Option A: Sondage à l'échelle du conseil national et des conseils de zone ational
- Option B : Sondage à l'échelle de la PGA du Canada

#### **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:**

Voir les liens dans "Statut actuel"





# **RÉVISION DES POLITIQUES** SUR LE CODE VESTIMENTAIRE

#### **RECOMMANDATION:**

Examiner et réviser toutes les politiques relatives au code vestimentaire et envisager de supprimer toute référence au genre. En tenant compte des identités sexuelles LGBTQI2S+ et non binaires, la révision des politiques relatives au code vestimentaire apporterait clarté, cohérence et inclusion.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Assurer une représentation diversifiée des membres du conseil d'administration. Plus le conseil d'administration sera diversifié, plus il sera en mesure de représenter les souhaits et les besoins de ses membres. Cela se fera à la fois au niveau national et au niveau des zones.

#### **CONTEXTE:**

L'histoire montre que les conseils d'administration ont tendance à être constitués principalement d'un groupe d'individus, à savoir les hommes blancs d'âge moyen.

#### **STATUT ACTUEL:**

Les conseils de la PGA du Canada et de ses zones sont majoritairement composés d'hommes blancs. L'établissement d'un comité de diversité du conseil d'administration aidera à assurer une représentation plus complète. Lors de la réunion du groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion, un sous-comité a été créé pour traiter cette question.

#### **OPTIONS:**

- Option A : Comité consultatif auprès du Conseil d'administration
- Option B: Augmenter le nombre de membres du conseil d'administration pour faire de la place pour l'introduction de personnes diverses.
- Option C : A et B



# **RÉVISION DES POLITIQUES SUR LE CODE VESTIMENTAIRE**

#### **RECOMMANDATION:**

Examiner et réviser toutes les politiques relatives au code vestimentaire et envisager de supprimer toute référence au genre. En tenant compte des identités sexuelles LGBTQI2S+ et non binaires, la révision des politiques relatives au code vestimentaire apporterait clarté, cohérence et inclusion.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Les codes vestimentaires doivent permettre aux employés et aux membres transgenres de se sentir à l'aise pour se présenter d'une manière conforme à leur identité de genre et ne doivent pas les empêcher de conserver une apparence neutre. Les codes vestimentaires n'isolent pas seulement la communauté LGBTQI2S+, mais peuvent également isoler les membres d'autres groupes marginalisés tels que les femmes et les personnes de nationalités et de religions différentes. Cette recommandation devrait faire l'objet d'une attention nationale et être réitérée sur les différents sites Internet des zones de la PGA.

#### **CONTEXTE:**

Le concept selon lequel une certaine tenue vestimentaire est requise pour jouer au golf existe depuis longtemps et est très apprécié par certaines sections de la communauté des golfeurs. Il est souvent considéré comme l'un des éléments préjudiciables de ce sport, car de nombreux golfeurs, actuels ou nouveaux, souhaitent jouer dans un style plus détendu, plus proche de leur tenue de tous les jours, ou d'une manière plus cohérente avec leurs croyances et leur identité personnelles.

#### **STATUT ACTUEL:**

The PGA of Canada's dress code is currently broken into a MALE competitor and a FEMALE competitor's section. There is no inclusive or gender neutral language used.

#### **OPTIONS:**

The goal here is not to diminish the integrity of the sport by eliminating dress codes, it is simply to review the language used to minimize and marginalization that may be occurring to underrepresented groups.

• Option A: Remove gender and gender pronouns from the dress code policies

#### **PIÈCES JOINTES:**

 Dress Code Policies - https://files.pgaofcanada.com/previous/File/ Tournaments/2011/Policies/Dress%20Code.pdf

#### DRESS CODE OF THE CANADIAN PGA



The policy of this Dress Code governs all Canadian PGA Championships and all competitors representing the Canadian PGA. The philosophy of this Dress Code is to respect the game, maintain golf's culture and traditions while providing performance clothing to all competitors that is comfortable, stylish and offers variety. All competitors are required to present a neat appearance, in both clothing and personal grooming, and are required at all times to maintain an acceptable standard of dress both on the course and in the precinct of the clubhouse

#### MALE COMPETITORS

If the host club provides a dress code with further restrictions, competitors are required to abide by such host club policy.

Shirts must have collars (including mock neck) and sleeves.

Denim, T-shirts or shorts on the premises of a golf course hosting a championship is strictly prohibited.

Unless otherwise noted, professionals must wear a jacket for all dinners and if requested by the host club, a jacket and a tie. Professionals will be notified in advance if ties are required for any function at a championship.

The maximum allowable size of any endorsement is 14cm<sup>2</sup> (including wet weather apparel)

Exception: In the best interests of our Members and competitors, the Canadian PGA seeks to protect the safety and well being of all National Championship competitors. Only under extreme weather conditions (temperatures exceeding 40 degrees Celsius, including Humidex) will shorts be permitted. When this condition is in effect, the following guidelines apply:

- . Shorts with an elasticized waist, shorts supported by a drawstring, shorts extended below the knee and shorts with large "cargo" style pockets are all prohibited.
- Socks must be worn at all times ankle socks are permitted as long as they can be seen with shoes on.













**COMPOSITION DU CONSEIL** D'ADMINISTRATION NATIONAL

## **RECOMMANDATION:**

Le Conseil d'administration national soutient ce aui suit :

- Ajout de deux membres au conseil d'administration national.
- Ces deux membres du conseil ne sont pas tenus d'être membres de la PGA du Canada. Une matrice de compétences sera élaborée pour le conseil d'administration de la PGA du Canada. L'objectif sera d'examiner la composition actuelle du CA et les compétences de ses membres et d'identifier ensuite les besoins de l'organisation à ce moment-là. La première priorité sera d'identifier les individus au sein d'un Conseil consultatif nouvellement formé (détaillé ci-dessous). Si les compétences requises pour le poste ne sont pas présentes au sein du Conseil consultatif actuel, une sélection externe pourra être utilisée. Le président sortant de la PGA du Canada présidera ce comité.

Le comité est un groupe qui sera formé (présidé par le président sortant) et qui rassemblera la matrice d'aptitudes et de compétences du conseil d'administration et identifiera les besoins des (nouveaux) postes du conseil d'administration sur la base de la composition actuelle et travaillera en étroite collaboration avec le conseil consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans ce travail. L'objectif du comité est de créer un conseil d'administration inclusif et représentatif qui reflète la diversité du Canada.

• Ces personnes seront des membres votants à part entière du conseil d'administration, mais ne pourront pas occuper un poste de direction (président, vice-président, secrétaire, etc.).

- Les nouveaux membres du conseil d'administration seront nommés par le conseil consultatif et occuperont des postes au sein de ce conseil pendant leur mandat au conseil d'administration.
- Le mandat des nouveaux membres du CA sera de trois ans (par rotation), avec un maximum d'un mandat. Ils peuvent rester au sein du conseil consultatif après leur mandat au conseil d'administration s'ils le souhaitent.
- La formation d'un conseil consultatif (par le biais d'un processus de candidature ouvert) qui sera composé d'un groupe diversifié de personnes représentant une variété de compétences et de personnes sousreprésentées au Canada.
- Ce conseil consultatif sera composé de 8 à 10 personnes et se réunira tous les trimestres. Son objectif est d'apporter son expertise et de soutenir le conseil d'administration national dans la gouvernance de l'association.
- La recommandation que toutes les zones commencent par ajouter au moins une femme à leur conseil d'administration et s'engagent à v introduire la diversité à l'avenir.
- Les zones mettent en place un comité de nomination pour attirer des candidats qui contribueraient à diversifier leurs conseils d'administration respectifs.
- Chaque zone créera un conseil des adjoints/apprentis. Un membre de chaque conseil siégera ensuite au conseil national des adjoints/apprentis pour conseiller la PGA du Canada et s'assurer que les apprentis ont une voix directe au bureau national et au conseil national.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Diversifier les perspectives et le personnel au sein du Conseil d'administration national et veiller à ce que l'équité, la diversité et l'inclusion soient au premier plan de la gouvernance de l'association à l'avenir. Le groupe de travail estime que les diverses perspectives doivent avoir une voix et un vote dans la "salle" où les décisions sont prises par le Conseil d'administration national. De plus, la formation d'un conseil d'apprentis et d'un conseil consultatif assurera un format cohérent dans lequel il y a un dialogue continu et des forums officiels dans lesquels ces perspectives peuvent être dans la structure de gouvernance officielle de la PGA du Canada.

Les recommandations se poursuivent à la page suivante



Suite des recommandations de la page précédente

#### **CONTEXTE:**

Indiqué ci-dessus dans l'objectif de la recommandation.

### **STATUT ACTUEL:**

Il n'existe actuellement aucun moyen d'attirer la diversité au sein de la gouvernance de la PGA du Canada.

# **PROBLÈMES:**

# Implications financières:

- Le conseil d'administration et le conseil consultatif des apprentis/adjoints se réuniraient uniquement de manière virtuelle, de sorte qu'il n'y aurait pas d'implications financières.
- Il y aurait l'ajout de 2 à 3 nouveaux membres du conseil d'administration aux deux réunions du conseil d'administration en personne de la PGA.

# Implications RH/ industrielles:

 Les responsables de la PGA du Canada devront ajouter ces nouveaux groupes à leur portefeuille de responsabilités, ce qui augmentera la charge de travail du personnel national.

# RECOMMANDATIONS OPÉRATIONS DE LA PGA DU CANADA









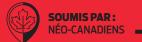






LGBTQI2S+





# COMPRENDRE LA COMPOSITION DES COMMUNAUTÉS ACTUELLES ET FUTURES

#### **RECOMMANDATION:**

La PGA du Canada doit représenter les communautés qu'elle sert aujourd'hui et à l'avenir. Les membres de la PGA du Canada doivent refléter et inclure la diversité des néo-Canadiens dans la communauté et les zones dans lesquelles ils opèrent.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

- Comparer les données géographiques de Statscan aux ratios de zone de la PGA du Canada.
- Sonder les néo-canadiens
- Valider les hypothèses en posant directement la question ou par le biais d'un mécanisme existant tel que les sondages auprès des résidents municipaux.

#### **OPTIONS:**

- Option A : Sondage Direction, personnel et membres
  - Élaborer des questions et les inclure dans un sondage plus large sur l'équité, la diversité et l'inclusion ou dans le cadre du profil des RH/ membres.
  - Doit être administré par la PGA du Canada Risques ? Sensibilités ? Vie privée?
- Option B: Identifier les obstacles (sensibilisation)
  - Élargir la liste pour inclure les zones manquantes et développer des questions appropriées.
- Valider les approches à travers les communautés (Scan)
  - Rejoindre les néo-Canadiens et les zones du programme junior par l'intermédiaire de la PGA du Canada.

# ACTIONS VISANT À AMÉLIORER LES MESURES DE RÉFÉRENCE

#### **RECOMMANDATION:**

- Inclure la section des néo-canadiens dans le cours sur l'équité, la diversité et l'inclusion.
- Mettre à jour la photographie pour les activités sociales et la publicité.
- Ouvrir des canaux à des groupes de néo-canadiens et présenter le golf comme une option récréative/sportive abordable et ouverte.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Sensibiliser pour évaluer si nous sommes représentatifs ou si nous atteignons les nouvelles communautés.





### **CODE VESTIMENTAIRE**

#### **RECOMMANDATION:**

Code vestimentaire.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

- Le groupe a estimé qu'il s'agit d'une question qui recoupe celle du groupe LGBQ12S+.
- Le fait d'avoir des codes vestimentaires différents pour les hommes et les femmes lors d'événements n'est pas nécessaire et a déjà été remis en question au niveau provincial en Colombie-Britannique ; il devrait donc être examiné au niveau national également.
- Les politiques de la PGA du Canada en matière de code vestimentaire sont inspirées du circuit de la PGA (pour les hommes) et du circuit de la LPGA (pour les femmes).

#### **STATUT ACTUEL:**

À ce jour, la PGA du Canada n'a pas de cours sur l'équité, la diversité et l'inclusion qui soit obligatoire pour les membres ou les clubs affiliés.

- Les femmes peuvent porter des shorts.
- Il y a des questions de fluidité du genre qui entrent également en ligne de compte dans les politiques en matière de code vestimentaire.
- Nous prévoyons de discuter en groupe des défis supplémentaires que pose l'élaboration d'une politique sur le code vestimentaire, y compris les politiques spécifiques sur le code vestimentaire des clubs hôtes qui pourraient entrer en conflit avec toute politique sur le code vestimentaire de la PGA du Canada.





## LA VOIE DE LA PROMOTION

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion: Que le conseil d'administration mette en œuvre des politiques spécifiques et intentionnelles afin d'identifier, de mettre en valeur, d'encadrer et de promouvoir les femmes professionnelles de golf dans l'industrie.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

L'objectif de cette recommandation est d'aider à identifier les femmes professionnelles talentueuses à tous les niveaux, de leur donner une exposition médiatique et promotionnelle, et de leur offrir le soutien, les ressources et la plateforme nécessaires pour faire avancer leur carrière. Cette politique devrait être mise en œuvre au niveau national. Nous recommandons également des politiques relatives aux congés de maternité/ paternité et à la manière dont les congés généraux devraient être traités.

#### **CONTEXTE:**

En examinant les statistiques actuelles, on constate qu'il y a actuellement très peu de femmes qui sont des professionnelles de golf en titre, et encore moins (s'il y en a) qui occupent des postes de directrices générales dans des terrains de golf. Nous avons également remarqué un manque d'équité entre les sexes dans toutes les communications liées à la PGA du Canada, notamment dans les affiches, sur le site Web, dans les publications et les présentoirs de la PGA, dans les médias sociaux et dans les recherches sur l'industrie menées au sein de la PGA du Canada.

#### **STATUT ACTUEL:**

Le groupe d'équité, de diversité et d'inclusion des femmes a identifié le besoin de canaux pour identifier les talents et encourager les femmes à postuler pour des postes de haut niveau. Nous avons examiné le récent document de la PGA du Canada sur la compréhension des transitions de carrière - parmi les 10 personnes dont le profil présente une trajectoire de carrière ascendante, neuf étaient des hommes. Les femmes ne sont également que très brièvement mentionnées dans le manuel de la PGA du Canada, surtout lorsqu'il s'agit de faire de la publicité pour le test d'aptitude au jeu (PAT).

En ce qui concerne les congés de maternité/paternité ou les congés généraux, dans le passé, toute personne en congé de la PGA du Canada ne pouvait pas participer à des activités de formation ou de perfectionnement professionnel.

#### **OPTIONS:**

Le Comité d'équité, de diversité et d'inclusion des femmes recommande qu'un addenda soit préparé à l'étude sur les transitions de carrière qui met en évidence 10 femmes qui ont eu du succès dans l'industrie, que ce soit au niveau des postes de professionnelle en titre, professionnelle enseignante, entraîneure ou directrice générale. Pour être plus précis, nous recommandons fortement à la PGA du Canada de promouvoir (par tous les moyens de communication disponibles) et de célébrer les contributions et les réalisations des femmes.

En ce qui concerne les congés, nous recommandons une révision des règlements de la PGA du Canada à ce sujet. Nous recommandons que toute politique relative aux congés s'applique aux congés de maternité et de paternité, ainsi qu'aux congés accordés pour toute autre raison. L'absence de communication de cette politique peut empêcher les femmes et d'autres personnes de prendre des congés pour des raisons justifiées et les empêcher de progresser professionnellement pendant leur congé.



## PRATIQUES D'EMBAUCHE

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion : Que le Conseil mette en place une politique spécifique et intentionnelle pour inclure des déclarations sur la diversité dans toutes les offres d'emploi affichées sur le site Web de la PGA du Canada.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

L'objectif de cette recommandation est de mettre à jour et de fournir une déclaration officielle plus complète sur la diversité pour tous les emplois affichés dans la section " Emplois " du site Web de la PGA du Canada. Il s'agira d'une politique nationale.

#### **CONTEXTE:**

Le groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion des femmes a examiné plusieurs des plus récents affichages dans la section " Emplois " du site Web de la PGA du Canada. Dans une sélection de 25 à 30 postes récemment affichés, il n'y avait aucune mention de la diversité et du fait que les personnes appartenant à des groupes sousreprésentés devraient être encouragées à poser leur candidature.

#### **STATUT ACTUEL:**

Il n'y a pas de déclaration sur la diversité dans les emplois affichés par la PGA du Canada ou sur le site Web de la PGA du Canada pour les

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications financières:

• Il peut y avoir des coûts associés à la création d'un site Web et à la création d'une série de déclarations sur la diversité (p. ex. les frais de consultation de tiers).

#### Implications RH/ industrielles:

• Une déclaration de diversité devra être approuvée, mise en œuvre, et finalement être appliquée par les responsables des ressources humaines de la PGA du Canada.

#### **STATUT ACTUEL:**

Le code vestimentaire de la PGA du Canada est actuellement divisé en une section pour les concurrents MASCULINS et une section pour les concurrents FÉMININS. Aucun langage inclusif ou neutre n'est utilisé.

#### **OPTIONS:**

Le groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion des femmes recommande qu'un énoncé d'engagement envers la diversité et l'accessibilité soit inclus dans toutes les offres d'emploi affichées sur le site Web de la PGA du Canada.

Nous encourageons la PGA du Canada à examiner les déclarations de diversité dans les offres d'emploi de Golf Canada ou de l'Université de Toronto (voir les renseignements à l'appui).

#### **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:**

Veuillez consulter les liens suivants pour les déclarations sur la diversité de Golf Canada et de l'Université de Toronto :

- Déclaration de Golf Canada sur la diversité dans les offres d'emploi https://cdn.golfcanada.ca/app/uploads/golfcanadaproduction/2015/ 11/29150240/Assistant-Coach Job-Posting.pdf
- Déclaration de l'Université de Toronto sur la diversité dans les offres d'emploi https://jobs.utoronto.ca/job/Toronto-Assistant-Professor%2C-Teaching-Stream-Sociology-ON/544926717/



## **MODIFICATION DES ÉVÉNEMENTS DE LA PGA DU CANADA**

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion : Que le conseil d'administration envisage des mesures pour s'assurer que les paramètres des détails spécifiques de l'événement soient communiqués de manière ouverte et transparente à tous les membres de la PGA du Canada par le biais du site Web.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Le but de cette recommandation est de s'assurer que la position actuelle sur l'admissibilité des femmes à jouer dans tous les événements est présente et que ces politiques sont clairement décrites sur le site Web de la PGA du Canada lors de l'inscription aux événements. En clair, nous recommandons aue tous les événements de la PGA du Canada soient ouverts à ses membres féminins.

#### **CONTEXTE:**

Le groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion des femmes a examiné la liste des événements de la PGA du Canada et a remarqué qu'il était possible d'organiser des événements mixtes pour permettre aux membres masculins et féminins de la PGA du Canada de concourir. Nous avons également examiné le code vestimentaire actuellement en place pour tous les événements de la PGA du Canada. Nous avons également examiné les termes de genre utilisés dans la dénomination des événements.

#### **STATUT ACTUEL:**

Certaines épreuves sont actuellement accessibles aux membres masculins et féminins de la PGA du Canada, mais il arrive souvent que l'affichage de l'épreuve ne précise pas comment la distance iouée sera établie.

En outre, les politiques actuelles en matière de code vestimentaire prévoient que les hommes doivent porter des pantalons lors des événements de la PGA du Canada, à moins qu'il ne fasse plus de 30 degrés, auquel cas les shorts sont autorisés. Il n'est pas nécessaire d'avoir des codes vestimentaires distincts pour les hommes et les femmes lors des événements et cela a déjà été remis en question au niveau provincial (p. ex. en Colombie-Britannique). La plupart des événements de la PGA du Canada utilisent la nomenclature "Femmes", ce qui est conforme à la facon dont les événements sont nommés par Golf Canada et la USGA.

#### **OPTIONS:**

Le groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion des femmes recommande à la PGA du Canada d'annoncer quels événements sont mixtes et de faire preuve d'ouverture et de transparence dans l'affichage des événements quant à la facon dont les distances des parcours seront établies. Nous recommandons que les tertres de départ et l'aménagement des parcours soient attribués en fonction des " trajectoires "après une recherche minutieuse (en d'autres termes, en se basant sur l'idée que les hommes et les femmes ont des bâtons similaires vers le vert lors des coups d'approche). Nous encourageons l'inclusion de paramètres pour les femmes par rapport aux hommes (par exemple, l'évaluation du parcours, la distance), avec des recherches/données scientifiques démontrant cette équité.

Nous recommandons aussi fortement que ces politiques soient clairement décrites pour chaque événement sur le site Web de la PGA du Canada lors de l'inscription à l'événement. De plus, nous recommandons à la PGA du Canada de s'assurer que l'expérience de l'événement est similaire pour tous les participants, peu importe leur sexe (c.-à-d. la signalisation, les cadeaux, les prix et la promotion du tournoi et de ses éventuels champions).

En ce qui concerne la question du code vestimentaire, nous recommandons que lors des événements de la PGA du Canada, le code vestimentaire soit modifié comme suit: " le port d'une tenue de golf professionnelle est obligatoire". Nous recommandons donc que les politiques de code vestimentaire spécifiques au sexe soient retirées de tous les événements de la PGA du Canada. Par exemple, les hommes peuvent porter des shorts s'ils le désirent.

Enfin, nous recommandons que tous les événements et programmes de la PGA du Canada continuent d'inclure le terme "femmes "dans le titre, à l'exception des événements mixtes. Cette recommandation s'applique également à tous les événements nationaux et de zone de la PGA du Canada (p. ex. leçons, journées de golf, tournois). Nous encourageons fortement cette transition dans la dénomination des événements de la PGA du Canada pour inclure le terme " femmes "d'ici janvier 2022. Nous recommandons aussi fortement que le terme " Tertres avancés "soit utilisé pour désigner les tertres à partir desquels les femmes joueront, plutôt que "Tertre des femmes".



## **PROFIL DES MEMBRES SITE WEB ET BOUTIQUE**

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion: Que le conseil d'administration apporte de nombreux changements à la section du profil des membres sur le site Web de la PGA du Canada.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

L'objectif de cette recommandation est de faire en sorte que la PGA du Canada fasse davantage la promotion des femmes, et de contenir une réflexion et une action plus délibérées sur la façon dont les femmes s'intègrent aux initiatives et aux campagnes de la PGA du Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

#### **CONTEXTE:**

Le site Web de la PGA du Canada est un centre important et une source d'information pour ses membres.

#### **STATUT ACTUEL:**

Le groupe a examiné le profil des membres du site Web et de la boutique de la PGA du Canada. À l'heure actuelle, les seules sections qui ne peuvent être modifiées dans le profil d'un membre après la demande initiale sont les suivantes (1) la langue préférée (anglais/ français) et (2) le sexe (homme/femme). Nous avons également remarqué que ni la section du profil de membre, ni la boutique de la PGA du Canada ne proposent de tailles pour femmes pour les chemises, les chaussures, les gants ou les couvre-chefs. Nous avons également remarqué l'utilisation d'un langage désuet tel que "cours pour dames". Enfin, la recherche initiale "Trouver un pro " ne permet pas de sélectionner (1) le sexe du pro et (2) les lecons et les programmes. Il est donc difficile pour les personnes qui ne sont pas familières avec le site Web de rechercher un professionnel féminin ou un programme d'enseignement pour les femmes.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications financières:

• La mise en œuvre de certains changements dans la configuration et l'organisation du site web aura probablement un coût.

#### **OPTIONS:**

Le groupe sur l'équité, le diversité et l'inclusion des femmes recommande que les changements suivants soient apportés au site Web de la PGA du Canada :

- Du point de vue de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, il serait prudent de prévoir des options pour la sélection d'autres langues (par exemple, une sélection pour la langue de communication préférée, puis une section où les personnes peuvent sélectionner ou énumérer toutes les langues dans lesquelles elles peuvent communiquer) ainsi que l'identité de genre et un espace pour énumérer le ou les pronoms préférés. Nous recommandons également que les membres puissent déclarer ou ajuster leur statut d'autochtone. En outre, il conviendrait d'apporter des précisions sur les tailles à indiquer sur les profils afin que les femmes puissent choisir la taille appropriée.
- Actuellement, les membres de la PGA du Canada ne peuvent pas changer leur genre ou leurs pronoms préférés, ce qu'ils devraient pouvoir faire (en reconnaissant les processus de fluidité du genre.)
- Nous recommandons des changements à la section "Trouver un pro du site Web de la PGA du Canada: premièrement, nous recommandons que les "cours pour dames" soient modifiés pour adopter la nomenclature appropriée (" cours pour femmes "). Deuxièmement, nous recommandons que le sexe fasse partie de la recherche "Trouver un pro " et que celle-ci soit plus claire et plus facile à naviguer pour un plus grand nombre d'utilisateurs. Par exemple, "Trouver une femme professionnelle" devrait être une section distincte dans laquelle les membres pourraient naviguer.
- Les tailles pour femmes devraient être disponibles pour tous les membres de la PGA du Canada sur le site Web.



## PRIX DE LA PGA DU CANADA

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion : Que le Conseil mette en place quatre (4) nouveaux prix destinés aux femmes membres de la PGA du Canada.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Le but de cette recommandation est de rendre la PGA du Canada plus promotionnelle envers les femmes, et de contenir une réflexion et une action plus délibérées sur la façon de reconnaître les réalisations des membres féminins exceptionnels de la PGA du Canada.

#### **CONTEXTE:**

Les prix de la PGA du Canada sont un moyen important de reconnaître les femmes professionnelles talentueuses et prometteuses. Les prix sont également un outil crucial pour la création d'un curriculum vitae et la promotion.

#### **STATUT ACTUEL:**

La PGA du Canada décerne 10 prix dans sa structure actuelle :

- 1 Professionnel de club de l'année
- 2 Professionnel cadre de l'année
- 3 Enseignant de l'année
- 4 Leader junior de l'année
- **6** Entraîneur de l'année
- 6 Détaillant de l'année
- Apprenti de l'année
- 3 Professionnel Classe A de l'année
- **1** Leader du développement professionnel de l'année
- Leader communautaire de l'année

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications financières:

• La mise en place de quatre prix supplémentaires a un coût (comités de sélection, coût des prix, etc.).

#### **OPTIONS:**

Le groupe sur l'équité, la diversité et l'inclusion des femmes recommande la création de quatre (4) prix qui seront décernés à des membres féminins exceptionnels de la PGA du Canada. Ces prix sont les suivants (1) Enseignante de l'année, (2) Leader junior de l'année, (3) Entraîneuse de l'année, (4) Apprentie de l'année.

Le groupe recommande également quelques changements dans le processus de sélection des récipiendaires. Nous recommandons que les comités de sélection des prix de la PGA du Canada ne tiennent pas compte du sexe des candidats.

Nous recommandons également qu'une représentation égale des sexes soit atteinte au sein des comités de sélection des prix, ainsi qu'une représentation égale dans les autres axes d'équité, de diversité et d'inclusion..





## **ÉVÉNEMENTS PUBLICS ET VIRTUELS DE LA PGA - ENGAGEMENT EN** MATIÈRE D'ACCESSIBILITÉ

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion/décision: Que le conseil envisage de s'engager à être inclusif dans tous les événements et conférences de la PGA, tant en public qu'en virtuel, y compris ses tournois. Il s'agit notamment de s'assurer que les terrains de golf, les hôtels, les centres de congrès et les autres installations que la PGA utilisera, recommandera ou dont elle sera partenaire pour les événements sont conformes à la Loi canadienne sur les personnes handicapées. Le siège de la PGA du Canada étant situé en Ontario, elle doit s'engager à respecter la LAPHO (ou son équivalent provincial), conformité AA 2015. La PGA devrait créer une liste de contrôle de l'accessibilité lors de la planification des événements et des tournois afin d'être plus inclusive.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Le but de cette recommandation est de s'assurer que les événements de la PGA, tant publics que virtuels, sont inclusifs pour tous ses membres, fournisseurs et spectateurs.

#### **STATUT ACTUEL:**

La PGA ne dispose pas actuellement d'une norme d'accessibilité.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

• Élaborer une liste de contrôle de l'accessibilité semblable à celles utilisées pour planifier des événements tels que les Jeux Invictus, les Jeux Para Pan-Am, les Jeux olympiques spéciaux, les Jeux paralympiques d'été et d'hiver qui ont eu lieu au Canada.

- Inclure les deux ASL pour tous les événements publics tels que les conférences et les tournois, y compris les événements virtuels comme Tee Talks.
- Inclure le sous-titrage codé pour toutes les vidéos affichées sur le site Web de la PGA du Canada et sur les médias sociaux. Les images affichées doivent également inclure une description et un texte alternatif.

#### Implications financières:

• Augmentation de l'adhésion = revenus accrus pour l'Association.

#### Implications RH/ industrielles:

• Une plus grande diversité de membres, de fournisseurs et de spectateurs.

#### Risques et mesures d'atténuation des risques :

• Le gouvernement peut imposer une amende à la PGA pour non-conformité à la fois avec la Loi canadienne sur les personnes handicapées et/ou la Loi sur les droits de la personne du Canada.

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

- www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/accessiblecanada.html
- www.aoda.ca/the-act

#### Modèles de liste de contrôle :

- https://accessibilitycanada.ca/wp-content/uploads/2016/06/Planning-Accessible-Events-May-2016.pdf
- www.accessiblecampus.ca/wp-content/uploads/2016/12/A-Checklist-for-Planning-Accessible-Events-1.pdf
- www.kpu.ca/sites/default/files/Services%20for%20Students%20with%20 Disabilities/Check%20List%20for%20Planning%20Accessible%20Events.pdf
- https://autisticadvocacy.org/wp-content/uploads/2017/11/White-Paper-Planning-Accessible-and-Inclusive-Organizing-Trainings.pdf
- https://vancouver.ca/people-programs/accessible-events-checklist-andresources.aspx

<sup>\*\*</sup> La PGA doit également s'assurer d'inclure la liste de contrôle des troubles du traitement sensoriel. (c.-à-d. l'utilisation de feux d'artifice ou de flashs qui peuvent déclencher une expérience de traitement sensoriel comme le SSPT.



## **INSCRIPTION ACCESSIBLE**

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion/décision : Que le Conseil s'engage à assurer un processus d'inscription accessible pour tous les programmes de la PGA, qu'il s'agisse de l'adhésion, du PAT, des carrières, des tournois, des événements et des conférences. Il s'agit notamment de veiller à ce que l'accès tienne compte des besoins des personnes ayant des capacités différentes, à savoir les catégories identifiées par les groupes de travail du PDDC, et soutenues par les catégories du R&A et de l'UGA.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Le but de cette recommandation est de s'assurer que le processus d'inscription de la PGA, y compris les zones de la PGA, pour l'adhésion, les programmes et les événements soit accessible et inclusif pour tous ses membres, bénévoles et spectateurs.

#### Catégories\*:

Handicap physique: par exemple, les joueurs amputés. Handicap sensoriel: par exemple, les joueurs aveugles. Déficience intellectuelle : par exemple, les joueurs qui sont des athlètes des Jeux olympiques spéciaux. Troubles de la santé mentale : SSPT, anxiété, troubles cognitifs,

\* Les catégories comprennent les joueurs qui utilisent des appareils d'assistance à la mobilité.

"L'accessibilité n'est plus une option - c'est une nécessité." Conforme à la loi canadienne sur le handicap et à la LAPHO (ou son équivalent provincial), conformité AA 2015.e.

#### **STATUT ACTUEL:**

L'industrie est lente à réagir et à s'adapter au nombre croissant de Canadiens handicapés. Au Canada, une personne sur quatre a un handicap.

La facilité d'inscription pour l'adhésion, les événements, les bénévoles/les spectateurs doit être accessible et prévoir des options pour s'identifier comme une personne ayant une capacité différente, en utilisant les catégories identifiées. Garantir l'accessibilité et les normes pour les formulaires en ligne, les applications mobiles, les documents imprimés lisibles, la disponibilité du braille.

#### PROBLÈMES:

#### Implications stratégiques :

 Promouvoir la PGA en tant qu'association sportive accessible pour les membres, les bénévoles et les spectateurs (et les fournisseurs).

#### Implications financières:

- Coût de la garantie de l'accessibilité des sites, applications et matériels.
- Le rendement du capital investi dans l'accessibilité de l'enregistrement et du matériel devrait augmenter.

#### Implications RH/ industrielles:

• Fournir des lignes directrices pour s'assurer que les personnes qui s'identifient elles-mêmes sont prises en compte et ne sont pas discriminées pendant/après l'enregistrement.

#### Risques et mesures d'atténuation des risques :

Vérifier le processus

#### **OPTIONS:**

- Option A: fournir d'autres moyens de s'inscrire, notamment en ligne, par le biais d'applications mobiles ou en braille (logiciel/imprimerie), et respecter les règles de conformité acceptables pour servir les personnes avant des aptitudes différentes via le site web.
- Option B: utiliser une application tierce qui répond aux critères d'accessibilité pour les inscriptions et fournit des formats alternatifs pour les inscriptions. L'Association de volley-ball de l'Ontario a confié ses adhésions, ses événements et ses inscriptions à une plateforme tierce.

Les recommandations se poursuivent à la page suivante

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

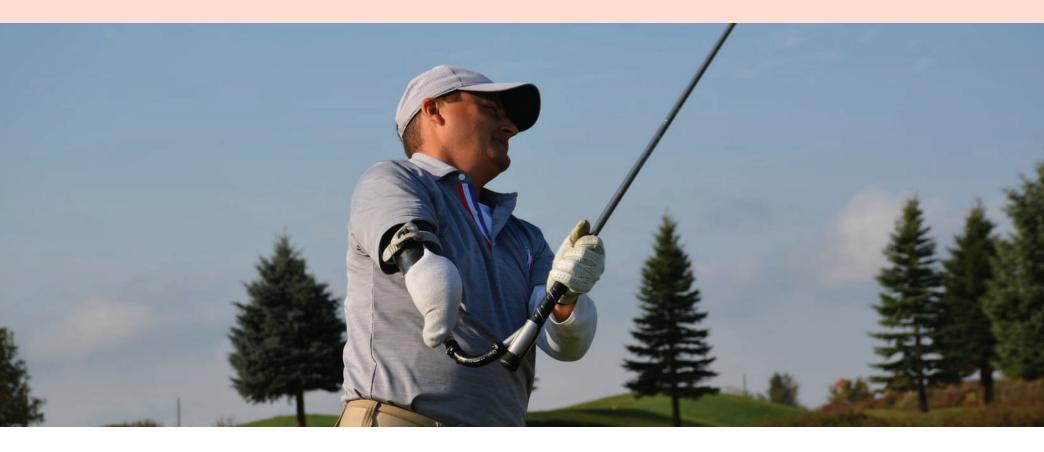
- www.rgd.ca/resources/accessibility/access
- vimeo.com/120627539
- Accessibilité de la conception graphique : www.rgd.ca/database/files/ library/RGD AccessAbility Handbook2010 .pdf
- Conception de site Web Accessibilité : www.rgd.ca/database/files/ library/RGD\_AccessAbility\_Handbook\_2015\_ForWebFINAL(1).pdf

#### Technologie:

- www.cnib.ca/en/taxonomy/term/318?region=qc
- Modèle d'inscription (pour les mal-voyants) : www.cnib.ca/en/event/how-its-played-guide-accessible-sport?region=qc

Association de Volleyball de l'Ontario - Système d'enregistrement des membres (un système de portail d'enregistrement d'un tiers) [Note : ce nouveau système d'enregistrement ne demande pas d'auto-identification de capacité différente, et il n'a que deux champs pour le sexe : Homme ou Femme. Nous ne recommandons pas la duplication des champs du système. La PGA devrait chercher à inclure des champs supplémentaires pour les options d'autoidentification, s'assurer que les données sont sécurisées et ne sont pas utilisées pour le marketing.

• https://mrs.ontariovolleyball.org/account/login





PERSONNES DE DIFFÉRENTES CAPACITÉS 🔷

## **MODIFICATIONS DU TEST DE CAPACITÉ AU JEU POUR LES GOLFEURS AYANT DES** CAPACITÉS DIFFÉRENTES

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion/décision : Que le conseil d'administration envisage de s'aligner sur l'European Disabled Golf Association (EDGA) et le R&A en tirant parti de leurs règles de golf modifiées pour mettre en œuvre des changements au test d'aptitude au jeu (PAT) de la PGA du Canada d'ici 2022. De plus, nous recommandons que tous les PAT soient effectués dans des installations accessibles (parcours et pavillon) conformes à la LAPHO (ou à son équivalent provincial). (\*Renseignement complémentaire #4)

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Soit la PGA du Canada continue d'être une organisation exclusive pour les personnes valides qui jouent bien au golf, soit elle évolue vers une association professionnelle inclusive avec des aménagements raisonnables et utiles pour les personnes ayant des capacités différentes.

La USGA et le R&A ont approuvé ces Règles de golf modifiées pour "permettre à un joueur handicapé de jouer équitablement avec des joueurs qui n'ont aucun handicap, le même handicap ou différents types de handicaps ".

Cette recommandation de modification des règles du golf coïncide avec les objectifs du groupe de travail, à savoir que la PGA du Canada et ses zones adoptent de nouvelles politiques et pratiques dans leurs opérations et leur gouvernance afin d'être plus inclusives et diversifiées, et qu'elles contribuent à un plan de recrutement pour l'industrie du golf afin d'accroître la diversité des perspectives dans le jeu et les affaires du golf.

#### **CONTEXTE:**

- En 2017, une personne sur cinq (22 %) de la population canadienne âgée de 15 ans et plus, soit environ 6,2 millions de personnes, avait un ou plusieurs handicaps.
- Parmi les personnes âgées de 25 à 64 ans, les personnes handicapées étaient moins susceptibles d'avoir un emploi (59 %) que les personnes non handicapées (80 %). (\*Renseignement complémentaire n°2)
- Parmi les personnes handicapées âgées de 25 à 64 ans qui n'avaient pas d'emploi et ne fréquentaient pas l'école, deux sur cing (39%) avaient le potentiel pour travailler. Cela représente près de 645 000 personnes handicapées aptes au travail. (\*Renseignement complémentaire n°2)
- Avec une population de 37.74 millions d'habitants au Canada et seulement 5 590 000 joueurs inscrits, le pourcentage de pénétration du golf est calculé à 14,81 %. Le nombre déclaré de personnes ayant un handicap est de 3,78 millions, ce qui équivaut à 10,00 %. Ce marché est largement inexploité et, à ce titre, le golf offre une opportunité exceptionnelle. (\*Renseignement complémentaire n°2)

C'est l'occasion pour la PGA du Canada de jouer un rôle de soutien en accueillant des personnes de toutes capacités dans l'industrie du golf. (\*Renseignement complémentaire #3)

#### **STATUT ACTUEL:**

Aucune autre PGA dans le monde n'a modifié son PAT afin d'accueillir des personnes ayant des capacités différentes. Il s'agirait donc d'une initiative révolutionnaire et historique qui ferait de la PGA du Canada un chef de file mondial et un champion pour les personnes de toutes capacités. Pour que le Canada montre la voie, cela doit faire partie de la stratégie de la PGA.

"D'un point de vue pratique, les joueurs souffrant de certains handicaps ont souvent des besoins identiques ou similaires. Quatre catégories de handicaps ont été identifiées - les joueurs aveugles, les joueurs amputés, les joueurs utilisant des appareils d'assistance à la mobilité et les joueurs présentant une déficience intellectuelle." (\*Renseignement complémentaire n°1) Le R&A et l'USGA ont approuvé des modifications aux règles de golf pour chacune de ces catégories. La PGA du Canada doit donc décider si cette orientation convient aux objectifs de l'Association et mettre en œuvre les règles de golf modifiées qui conviennent à cette orientation.

Les recommandations se poursuivent à la page suivante

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

- Il serait nécessaire de mettre au point une méthode permettant de classer les candidats et/ou les membres de la PGA du Canada dans une catégorie particulière de handicap afin de mettre en œuvre des règles de golf modifiées dans les PAT (et éventuellement dans les championnats nationaux).
- Les responsables des règles devraient être formés aux règles de golf modifiées pour les golfeurs de chacune des quatre catégories - peut-être en partenariat avec Golf Canada pour fournir une formation appropriée.
- Il serait nécessaire d'identifier les terrains et les installations de golf qui sont conformes à la LAPHO (ou à un équivalent provincial) dans chaque zone de la PGA du Canada afin d'imposer ce changement dans tout le pays.

#### Implications financières:

• Accroissement de l'adhésion = Accroissement des revenus pour l'Association

#### Implications RH/ industrielles:

- Diversifier les membres de la PGA du Canada ainsi que l'industrie du golf.
- En approuvant cette recommandation, la PGA du Canada contribuerait à l'emploi de personnes de toutes capacités.
- Il est essentiel que la catégorisation d'un handicap auto-identifié soit gérée correctement - le langage est clair et approprié d'un point de vue juridique lorsque l'on demande aux candidats de s'auto-identifier.
- Les parcours seront peut-être plus enclins à rendre leurs installations conformes à la LAPHO (ou à son équivalent provincial) s'ils savent qu'elles sont reconnues et promues comme des installations accessibles.

#### Risques et mesures d'atténuation des risques :

- Peut ne pas être en accord avec les objectifs, la mission ou les normes de la PGA du Canada pour devenir golfeur professionnel.
- Il se peut qu'il n'y ait pas de terrains de golf accessibles dans chaque zone, ce qui rend la mise en œuvre de cette

#### **OPTIONS:**

- Option A : Introduire des modifications au modèle actuel de test de capacité de jeu afin d'accommoder les golfeurs ayant des capacités différentes et cherchant à devenir membre de la PGA.
- Option B : Les prochaines étapes pourraient être d'envisager des modifications de tous les championnats de la PGA pour les golfeurs ayant des capacités différentes.
- Option C : La PGA du Canada pourrait éventuellement collaborer avec Golf Canada pour organiser un championnat conjoint tous handicaps pour les golfeurs amateurs et professionnels des membres respectifs de chaque association.
- Option D:: La PGA du Canada pourrait collaborer avec Golf Canada à l'élaboration d'une base de données sur les installations de golf accessibles - déjà en cours à Golf Canada.

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

- The USGA & The R&A's Modified Rules of Golf for Players with Disabilities:
  - www.usga.org/content/usga/home-page/rules/rules-2019/rules-of-golf/ rules-and-interpretations.html#!ruletype=mr&section=rule
  - www.randa.org/Rog/2019/Rules/Players-with-Disabilities
- 2 National Alliance for Accessible Golf:
  - https://www.accessgolf.org/about-the-alliance/what-we-do/
- 3 European Disabled Golf Association (EDGA) Fact Sheet:
  - https://edgagolf.com/online/golf\_potential/index.php?ctryCode=CA7069
- 4 Accessibility for Ontarians with Disabilities Act (AODA):
  - www.aoda.ca/the-act



## CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ À L'ÉDUCATION ET À UNE ADHÉSION À LA PGA

#### **RECOMMANDATION:**

Conditions d'éligibilité à l'éducation et à une adhésion à la PGA.

#### **CONTEXTE:**

Aucune mention d'opportunités spécifiques d'équité, de diversité et d'inclusion sur.

www.pgaofcanada.com/join/yourcareer

Si nous devions mettre en œuvre l'un des programmes tels que PGA Works, PGA of America Job Match, HIRE Diverse, PGA Works Scholarships, ce serait un endroit idéal pour le promouvoir.

- https://www.pgaofcanada.com/join/join-draft/what-canwe-do-for-vou
- https://www.pgaofcanada.com/join/membership-roadmap -La page sur l'éducation et les frais d'inscription mais pas d'information sur l'aide pour les frais..

Possibilité de cibler spécifiquement les Canadiens autochtones qui bénéficient d'un financement pour leurs études postsecondaires afin que ce financement soit accepté pour aider à couvrir les coûts d'éducation de l'adhésion. Travailler avec le gouvernement du Canada et les communautés autochtones pour que le parcours d'éducation de la PGA du Canada soit validé pour le financement. Tous les Canadiens autochtones ne peuvent pas accéder à McMaster, Humber et Georgian.

Il est obligatoire de travailler dans l'industrie pour postuler, mais nous étudions actuellement les moyens de faire entrer les gens dans l'industrie, par exemple dans les arrière-boutiques ou dans des rôles d'introduction à la boutique de golf.

#### **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:**

- Chercher des moyens de créer des programmes similaires à ceux de PGA Works, PGA of America Job Match, HIRE Diverse, PGA Works Scholarships, ce serait un excellent endroit pour les promouvoir.
- Chercher à obtenir la validation du gouvernement du Canada et des organismes de financement autochtones pour le parcours éducatif de la PGA du Canada.
- Lancer un programme pour aider ceux qui n'ont pas d'opportunités immédiates de travailler sur un parcours. Mise en place de programmes similaires aux bourses de la PGA pour aider les BIPOC et tous les groupes sous-représentés à commencer à travailler dans l'industrie.





## **CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ POUR LES TOURNOIS**

#### **RECOMMANDATION:**

Conditions d'éligibilité pour les tournois.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Le PAT est devenu plus accessible et nous ne voyons pas de marginalisation spécifique envers les membres de BIPOC dans les tournois.

## **TERMINOLOGIE DES PROCESSUS D'INSCRIPTION**

#### **RECOMMANDATION:**

Terminologie des processus d'inscription.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Rien de spécifique pour marginaliser les membres BIPOC à notre connaissance.

## PRIX PGA DU CANADA POUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET **L'INCLUSION**

#### **RECOMMANDATION:**

Prix PGA du Canada pour l'équité, la diversité et l'inclusion.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Faire en sorte que les membres de la PGA s'efforcent de développer le jeu pour tous et de mettre davantage l'accent sur l'équité, la diversité et l'inclusion.

#### **STATUT ACTUEL:**

Actuellement, la PGA du Canada n'a pas de prix spécifique pour le défenseur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

## LE PAT & LES CRITÈRES D'INSCRIPTION **MARGINALISENT CERTAINS GROUPES**

#### **RECOMMANDATION:**

Les tests d'aptitude et les critères de candidature, est-ce que nous marginalisons des groupes spécifiques?

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Le PAT est devenu plus accessible, et nous ne voyons pas de marginalisation spécifique pour les groupes BIPOC, mais cela pourrait certainement être le cas pour certains des autres sous-groupes. Le calendrier actuel du PAT ne tombe pas sur des fêtes religieuses ou nationales, mais il faut en être conscient. www.pgaofcanada.com/ join/membership-roadmap

### TERRITORIAL ACKNOWLEDGMENTS

#### **RECOMMANDATION:**

Reconnaissance du territoire.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

La reconnaissance du territoire est une manière d'insérer une prise de conscience de la présence autochtone et des droits fonciers dans la vie quotidienne. Cela se fait souvent au début des cérémonies, des conférences ou de tout autre événement public. Il peut s'agir d'une manière subtile de reconnaître l'histoire du colonialisme et la nécessité d'un changement dans les sociétés coloniales de peuplement.

#### **STATUT ACTUEL:**

Actuellement, le récent Tee Talks a été l'un des premiers événements, à notre connaissance, à inclure une reconnaissance territoriale.

#### **OPTIONS:**

- Option A: Travailler avec Patrick Kelly à l'élaboration d'un plan pour la reconnaissance du territoire.
- Option B: Adopter un programme d'éducation pour chaque zone sur la manière d'intégrer correctement la reconnaissance du territoire dans la programmation actuelle.



## METTRE DAVANTAGE L'ACCENT SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

#### **RECOMMANDATION:**

Accent accru sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans le processus d'adhésion par le biais de l'imagerie utilisée et des programmes offerts.

#### **CONTEXTE:**

Améliorer l'accueil de nouveaux membres issus de milieux divers et montrer les progrès que nous faisons en tant qu'association pour attirer de nouvelles catégories de professionnels et les programmes mis en place pour les soutenir.

#### **STATUT ACTUEL:**

Actuellement, les pages d'adhésion de la PGA du Canada ne mentionnent pas la diversité ou l'inclusion et ne présentent aucun membre issu de la diversité.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications financières:

• Problèmes liés à l'obtention de la validation du parcours de formation de la PGA

#### Implications financières:

• Financement nécessaire pour le lancement de programmes et la création d'images à utiliser.

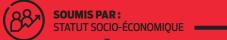
#### Implications RH/ industrielles:

• Personnel nécessaire pour le lancement des programmes et la création de l'imagerie à utiliser.

#### **OPTIONS:**

- Option A: Concentrer les efforts sur la promotion d'une imagerie plus diversifiée et inclusive dans tous les médias de la PGA.
- Option B: Obtenir la validation du gouvernement pour approuver le financement de l'éducation des futurs membres autochtones de la PGA.
- Option C : Offrir des programmes qui ciblent spécifiquement les secteurs sous-représentés de la PGA et les promouvoir pour attirer ces personnes.





## MODÈLE DE COMMANDITE **DF TOURNOI**

#### **RECOMMANDATION:**

Que les conseils nationaux et de zone approuvent la création d'un modèle conçu pour attirer des commanditaires pour les tournois nationaux et de zone. Voici un modèle potentiel :

- Pour qu'un joueur soit admissible aux points de classement de la PGA du Canada ou à tout ordre de mérite au niveau de la zone. le joueur doit accepter au début de la saison de:
  - Participer à une clinique et à un pro-am dans sa zone.
  - Participer à un pro-am de fin de saison accueillant les plus grands commanditaires de sa zone.
  - Si le joueur participe à un ou plusieurs événements nationaux, il doit être disponible pour participer à un stage national ou à un pro-am.
  - Au total, les joueurs seraient obligés de participer à un maximum de quatre événements par saison.

La création de pro-am et de cliniques régulières lors des événements nationaux et de zone permettrait à la PGA du Canada et à ses zones d'offrir de la valeur à ses commanditaires/partenaires. Une opération standard potentielle serait d'organiser un pro-am accueillant les commanditaires avant chaque événement et une clinique après la première ronde du tournoi. De plus, un pro-am de fin de saison pourrait être organisé dans chaque zone où, par exemple, les 10 meilleurs joueurs de l'ordre de mérite des zones accueilleraient chacun un quatuor de golfeurs des principaux commanditaires.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Une augmentation de la commandite d'entreprise pourrait aider à réduire le coût de participation aux événements nationaux et de zone, tout en augmentant le montant de la bourse. Pour attirer de telles commandites, il est nécessaire que les membres de la PGA du Canada offrent des expériences tangibles de valeur aux commanditaires, plutôt que de simplement chercher à obtenir de l'argent. Ces recommandations pourraient également être utilisées pour redonner aux sites des tournois hôtes.

#### **CONTEXTE:**

En général, les frais d'inscription à un événement national sont de 400 à 500 dollars, et les bourses dépendent du nombre de participants. Les épreuves de zone sont structurées de manière similaire, avec des droits d'entrée légèrement inférieurs et des bourses correspondantes plus basses. Malheureusement, au moment de la rédaction du présent document, peu d'informations étaient disponibles sur les coûts des événements de zone sur leurs sites Web respectifs, les formulaires d'inscription pour la saison n'ayant pas encore été téléchargés. En 2020, les événements de la zone Ontario coûtaient généralement entre 250 \$ et 350 \$, les bourses correspondant là encore largement au nombre de participants au tournoi. La PGA de Grande-Bretagne et d'Irlande a des frais de tournoi beaucoup plus bas mais des bourses beaucoup plus élevées que la PGA du Canada, demandant 100 £ (176 \$ CAD) en frais d'inscription mais ayant des bourses aussi élevées que £69,500 (\$122,000 CAD). Pour obtenir des bourses aussi élevées avec des droits d'entrée aussi bas, il faut des partenariats et des parrainages d'entreprises. Les commanditaires actuels des événements nationaux sont TaylorMade et Adidas, Callaway, Lincoln et DCM. Les commandites TaylorMade et Adidas soutiennent également les championnats de zone.

#### **STATUT ACTUEL:**

La commandite actuelle des événements de la PGA du Canada provient en grande partie de grands fabricants d'équipement (Taylor Made, Callaway) qui cherchent vraisemblablement à s'associer à la PGA du Canada. Dans le cadre du budget actuel, les tournois sont gérés à perte pour l'organisation, ce qui indique qu'il n'est pas possible d'augmenter la taille des bourses ou de réduire les frais d'inscription sans une augmentation des commandites d'entreprise.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

Création requise d'un modèle.

### Implications financières:

Demande accrue de personnel de zone et national pour faciliter les commandites.

#### **OPTIONS:**

- Option A : Inéligibilité à l'ordre du mérite de zone et national pour les joueurs qui n'acceptent pas de participer aux événements de commandite.
- Option B: Augmentation des droits d'entrée pour les joueurs qui n'acceptent pas de participer aux événements de commandite.

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

Comme nous l'avons mentionné précédemment, la PGA de Grande-Bretagne et d'Irlande est un exemple d'organisation dont les frais d'inscription à ses événements sont faibles, mais dont les bourses sont élevées.



# CRÉATION DU COMITÉ DES FINANCES

#### **RECOMMANDATION:**

Il est recommandé de créer un comité des finances chargé d'examiner les budgets nationaux et de zone, ainsi que d'analyser et de fournir des recommandations sur les points suivants :

- Réduire les frais de déplacement des agents et du personnel en utilisant des réunions en ligne chaque fois que cela est possible
- Réduire la couverture de l'assurance responsabilité civile de 5 000 000 \$ à un montant plus conforme aux besoins du membre (par exemple, réduire à 2 500 000 \$).
- Offrez des crédits d'éducation pour la participation à des événements facultatifs organisés par les membres (par exemple, des séances de discussion sur le golf). Par exemple, si un membre a assisté à 10 heures d'événements de type "Tee Talk", il peut bénéficier d'un crédit de formation après avoir rédigé un rapport sur ce qu'il a appris lors de ces événements.
- Réduire continuellement le coût de la programmation en ligne, surtout pour les cours dont le contenu est "permanent" et qui ne nécessitent pas d'animateurs, comme le cours obligatoire Histoire et contexte de la PGA du Canada. L'élaboration de ce cours (et d'autres cours similaires) entraîne des coûts initiaux importants, mais son entretien est peu coûteux. Les prix devraient donc diminuer avec le temps.
- Réduire davantage le coût du PAT à un taux forfaitaire de 150 dollars par tentative d'ici 2023 afin que l'adhésion à l'organisation soit plus abordable.
- Proposer des tarifs échelonnés pour les événements nationaux et de zone, avec une participation 20 % moins chère pour les apprentis pros.

Nous recommandons également que le plan de paiement soit simplifié, passant de paiements sur quatre, six et douze mois à une option de paiement annuel immédiat ou de paiements bimensuels, car cela faciliterait la gestion de la trésorerie de l'organisation.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

La création d'un comité des finances servirait à protéger les intérêts des membres actuels, ainsi que des membres potentiels de l'organisation, en maintenant les coûts d'adhésion aussi bas que possible. Cela permettrait d'établir des précédents financiers qui faciliteraient la gestion des périodes de transition (par exemple lorsque les conseils d'administration sont renversés et que de nouveaux employés sont embauchés). Une commission des finances pourrait également servir de point de contact pour les membres qui souhaitent plus de transparence sur la façon dont leurs fonds sont gérés.

Malgré le gel des cotisations nationales au cours des dernières saisons, les coûts demeurent la principale raison invoquée par les membres pour quitter l'organisation. De plus, au cours des réunions du groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion, les coûts ont été identifiés par les membres du groupe de travail comme un obstacle qui empêche les groupes marginalisés de se joindre à la PGA du Canada. Les conversations qui ont eu lieu pendant les réunions du groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion sont certes anecdotiques, mais comme de nombreux membres de groupes marginalisés ont tendance à avoir un statut socioéconomique inférieur, il est évident qu'en réduisant les frais, la PGA du Canada serait en mesure d'attirer des membres plus diversifiés.

#### **CONTEXTE:**

De la même façon que de nombreux membres du grand public se plaignent d'être taxés, il est probable qu'il y aura toujours une certaine tension entre certains membres et membres potentiels de la PGA du Canada qui se plaignent des frais et des dépenses de l'organisation, et l'organisation qui réplique en expliquant que de nombreux frais organisationnels sont nécessaires pour répondre aux besoins des membres. Le but de cette recommandation n'est pas d'impliquer que toutes les dépenses organisationnelles sont mauvaises ou que tous les services aux membres devraient être réduits, mais plutôt de souligner l'importance de défendre continuellement les intérêts financiers des membres actuels et potentiels de la PGA du Canada.

Les recommandations se poursuivent à la page suivante

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

• Création d'un comité des finances.

#### Implications financières:

• Réduction des revenus/du financement par la réduction des coûts du PAT, des coûts éducatifs, idéalement équilibrée par des économies accrues provenant de la réduction des coûts de voyage, des coûts d'assurance responsabilité civile et d'autres possibilités d'économies.

#### **OPTIONS:**

• Toute combinaison des recommandations énumérées ci-dessus pourrait être utilisée pour réduire les dépenses de l'organisation.

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

Des liens existent entre la race, l'identité sexuelle et le faible statut socio-économique :

- www.apa.org/pi/ses/resources/publications/minorities
- www.apa.org/pi/ses/resources/publications/lgbt





# PARRAINAGE CIBLÉ POUR LES GROUPES MARGINALISÉS

#### **RECOMMANDATION:**

Que le conseil d'administration national approuve le financement de parrainages ciblés qui profitent à des groupes traditionnellement marginalisés par la communauté du golf, y compris, mais sans s'y limiter, les femmes, les personnes ayant des capacités différentes, les personnes BIPOC, les personnes LGBTQ2IS+, les néo-Canadiens et les personnes de faible statut socio-économique.

Le parrainage pourrait être accordé sous la forme de bourses d'études et de perfectionnement, le financement provenant idéalement du parrainage d'entreprise.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Le parrainage ciblé est un moyen direct pour la PGA du Canada d'aider les personnes appartenant à des groupes traditionnellement sous-représentés au sein de l'organisation.

#### **CONTEXTE:**

La PGA du Canada s'étant engagée à être un champion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, la création de programmes de commandite ciblés qui profitent directement aux groupes marginalisés est considérée par nos groupes de travail comme une prochaine étape logique à franchir par l'organisation. Nos groupes reconnaissent que les programmes de type action positive qui ne profitent qu'aux personnes appartenant à certains groupes seront probablement toujours quelque peu controversés. Cependant, nous espérons que si le financement des programmes provenait du mécénat d'entreprise, cela contribuerait à apaiser les inquiétudes des membres qui estiment que de tels programmes sont injustes ou que le financement provient "de leur propre poche".

#### **STATUT ACTUEL:**

ctuellement, des initiatives similaires sont mises en œuvre au sein des PGA nationales, notamment la PGA du Canada. Par exemple, la PGA du Canada et Golf Canada ont récemment créé le programme Femmes entraîneures, en accordant une bourse de 2 500 \$ et un soutien au développement de carrière à neuf femmes. Le financement provient du Fonds pour la sécurité dans le sport et l'équité entre les sexes de Sport Canada ainsi que de la charte des femmes dans le golf du R&A. Par ailleurs, la bourse PGA Works de la PGA d'Amérique offre un financement de 8 000 \$ aux "étudiants issus de divers milieux qui poursuivent un diplôme du programme universitaire de gestion de golf de la PGA". 15 bourses d'études ont été attribuées depuis 2018.

En outre, certains éléments indiquent que les entreprises commanditaires seraient désireuses d'aligner leurs marques sur les efforts de promotion de la diversité au sein de l'industrie du golf. Plus tôt cette année, le joueur du circuit de la PGA Justin Thomas a proféré une insulte homophobe et a perdu un commanditaire (Ralph Lauren) en conséquence de son action. Un autre de ses commanditaires, CITI, a publié une déclaration indiquant que, même s'il continuait à parrainer Thomas, de simples excuses n'étaient pas suffisantes. Dans le cadre de leur accord pour continuer à travailler ensemble, Thomas a accepté de faire don d'une partie de son salaire à des organisations LGBTQ+. Cette situation illustre la volonté potentielle des entreprises de s'aligner sur des parrainages ciblés au profit de groupes traditionnellement marginalisés.

#### PROBLÈMES:

#### Implications stratégiques :

• Le personnel sera chargé d'attribuer les parrainages.

#### Implications financières:

Financement nécessaire de sources extérieures.

#### Implications RH/ industrielles:

• Plaintes potentielles de "discrimination à rebours" de la part de membres ne pouvant prétendre à un parrainage.

Les recommandations se poursuivent à la page suivante

#### Risques et mesures d'atténuation des risques :

- Risque: Fort risque de réaction négative de la part des membres de la PGA du Canada qui ne sont pas visés par les bourses d'études.
- Première mesure d'atténuation du risque : si le financement provenait d'un parrainage d'entreprise, cela pourrait servir à repousser les réactions négatives, car on pourrait faire valoir que le financement n'a rien à voir avec leurs cotisations/dépenses.
- Deuxième mesure d'atténuation du risque : la disponibilité d'un parrainage basé uniquement sur le besoin socio-économique (financier) pourrait servir à la fois à aider les personnes issues de groupes traditionnellement marginalisés et à atténuer les réactions négatives des membres. Un tel parrainage aiderait probablement les groupes traditionnellement marginalisés, car ces groupes ont souvent un statut socio-économique inférieur. Cependant, la disponibilité du parrainage sur la base d'une évaluation des besoins financiers uniquement permettrait de s'assurer qu'il n'y a pas de plaintes de "discrimination à rebours"

#### **OPTIONS:**

- Option A : Une variété de parrainages disponibles pour les personnes appartenant à des groupes traditionnellement marginalisés.
- Option B : Le parrainage est disponible sur la base d'une évaluation des besoins financiers.

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

- Informations sur la bourse PGA Works: www.pgareach.org/ pgaworks/scholarship
- Déclaration de CITI concernant Justin Thomas : https://blog.citigroup.om/2021/01/when-an-apology-is-not-enough
- Introduction aux avantages et inconvénients des programmes d'action positive : https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/other/ affirmative-action





# DEVELOP A CLEAR UNDERSTANDING OF MAKE UP OF ORGANIZATION

#### **RECOMMANDATION:**

Mener un sondage volontaire auprès des membres actuels pour essayer d'avoir une idée claire de la composition actuelle de la PGA du Canada. Ce sondage comprendrait des facteurs tels que :

- Genre/identification de genre
- Âge
- Orientation sexuelle
- Race
- Religion
- Statut socio-éonomique
- Différentes capacités

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

En recueillant ces renseignements clés, la PGA du Canada sera mieux en mesure de comprendre la diversité de ses membres et de ses employés. Cette information nous permettra non seulement d'avoir une meilleure compréhension de la composition de l'organisation, mais aussi d'établir un point de référence auquel nous pourrons nous mesurer à l'avenir.

La collecte de ces renseignements sur les membres et les employés peut aider la PGA du Canada à comprendre les caractéristiques personnelles des employés et à déterminer si elles ont un impact sur des mesures telles que les taux de rétention, les promotions, les récompenses et la reconnaissance.

Cette recommandation peut être à la fois spécifique à la zone et au national.

#### **CONTEXTE:**

La PGA du Canada n'a jamais mené un tel sondage auparavant.

#### **STATUT ACTUEL:**

Actuellement, la PGA du Canada prépare un sondage qui sera envoyé ce mois-ci pour commencer à recueillir ces informations.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

 En mettant en œuvre cette stratégie, la PGA du Canada sera en mesure d'avoir une meilleure compréhension de l'organisation et de mesurer les changements au fil du temps.

#### Implications financières:

• Les implications financières seront principalement liées à la production et au dépouillement des résultats de ce sondage.



## **REVOIR L'UTILISATION DES PRONOMS PERSONNELS PAR** LF PFRSONNFL

#### **RECOMMANDATION:**

Incorporation des pronoms personnels par tous les membres du personnel national et de zone dans leurs signatures de courriel, leurs communications ou leurs profils publics, ainsi que sur leurs cartes de visite

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Créer un espace inclusif, accueillant et sûr pour tous par la divulgation des pronoms personnels et la création d'un environnement où tous les genres et les personnes non binaires sont représentés. Cet objectif serait créé au niveau national et mis en œuvre et appliqué au niveau des zones.

#### **STATUT ACTUEL:**

Pas d'inclusion ou de déclaration de pronoms personnels dans les signatures du personnel, etc.

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

 www.the519.org/education-training/training-resources/our-resources/ creating-authentic-spaces/gender-specific-and-gender-neutral-pronouns

# **CONTRÔLE DES INSTALLATIONS** LORS DES ÉVÉNEMENT

#### **RECOMMANDATION:**

Examiner les installations fournies lors des tournois et des conférences/conventions pour s'assurer que des installations non sexistes sont disponibles.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Créer un environnement confortable pour tous les membres de la PGA du Canada lorsqu'ils participent à des événements de la PGA du Canada ou à des conférences de la PGA ou du Canada. Cette recommandation s'adresse principalement au niveau national lorsqu'il s'agit d'événements et de conférences organisés au niveau national, et à des zones spécifiques lorsque des événements et des fonctions sont organisés par des zones spécifiques.

#### **CONTEXTE:**

Cela ne s'est pas produit lors d'événements antérieurs de la PGA du Canada.

#### **STATUT ACTUEL:**

Les contrôles des installations n'ont pas fait partie des événements de la PGA du Canada dans le passé.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

- Les besoins en personnel sont accrus et les installations doivent être vérifiées avant de déterminer les lieux où se dérouleront les événements et les séminaires afin de s'assurer que l'emplacement permet l'utilisation d'installations non sexistes.
- Les événements de la PGA du Canada sont principalement séparés entre les hommes et les femmes, avec un petit nombre d'événements mixtes dans le calendrier. Cela peut réduire le besoin d'installations non sexistes lors des tournois, mais soulève la question de savoir s'il devrait y avoir des catégories de compétition non binaires au niveau de la PGA du Canada.

#### **PIÈCES JOINTES:**

• Politique du vestiaire de Hockey Northwestern Ontario: https://13248aea-16f8-fc0a-cf26-a9339dd2a3f0.filesusr.com/ugd/2bc3fc\_3d6cad1ae68a4 85080651896bc6f60be.pdf



# CRÉER UNE POLITIQUE SUR LES TRANSGENRES

#### **RECOMMANDATION:**

La création d'une politique sur les transgenres par la PGA du Canada.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

La création d'une "Politique sur les transgenres " à jour et facilement accessible sur le site Web de la PGA du Canada permettra de :

- Aider à informer les personnes transgenres de toutes les exigences lorsqu'elles cherchent à participer à des compétitions de la PGA du Canada.
- Montrer aux membres potentiels que la PGA du Canada s'engage à inclure tout le monde et qu'il y a une place pour chacun au sein de l'organisation.

#### **CONTEXTE:**

La PGA du Canada n'a pas eu de membres transgenres auparavant, donc l'utilisation d'une telle politique n'a pas été nécessaire.

#### **CURRENT STATUS**

La PGA du Canada travaille en collaboration avec Golf Canada pour créer une politique actualisée sur les transgenres.

#### **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:**

- Manuel NCAA pour les transgenres : www.ncaa.org/sites/default/files/ Transgender\_Handbook\_2011\_Final.pdf?
- Politique sur les trasngenres de Golf Canada (Dernière mise à jour 2013):
   www.rcga.org/\_uploads/documents/2013transgenderpolicy.pdf
- Politique relative aux athlètes transgenres Ontario Volleyball Association: https://13248aea-16f8-fc0a-cf26-a9339dd2a3f0.filesusr.com/ugd/2bc3fc\_ce091b61c91d4c3c920f4ef808047f87.pdf
- Transathlete.com:

https://www.transathlete.com/policies-by-organization#:~:text=lts%20Code %20of%20Conduct%20says,gender%20with%20which%20they%20identity.



## **VÉRIFIER ET METTRE À JOUR** LF CODF VESTIMENTAIRE

#### **RECOMMANDATION:**

Effectuer une vérification du code vestimentaire actuel de la PGA du Canada pour éliminer les préjugés sexistes.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Établir un code vestimentaire non sexiste. Ce code serait créé au niveau national et mis en œuvre et appliqué au niveau des zones.

#### **STATUT ACTUEL:**

Le code vestimentaire actuel est divisé en deux catégories : concurrents MASCULINS et FÉMININS.

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

Exemple de code vestimentaire non sexiste :

• www.ohrc.on.ca/en/not-menu-ohrc-inquiry-report-sexualizedand-gender-based-dress-codes-restaurants

#### **PIÈCES JOINTES:**

Actuel code vestimentaire de la PGA du Canada:

Policies/Dress Code.pdf



#### DRESS CODE OF THE CANADIAN PGA

The policy of this Dress Code governs all Canadian PGA Championships and all competitors representing the Canadian PGA. The philosophy of this Dress Code is to respect the game, maintain golf's culture and traditions while providing performance clothing to all competitors that is comfortable, stylish and offers variety. All competitors are required to present a neat appearance, in both clothing and personal grooming, and are required at all times to maintain an acceptable standard of dress both on the course and in the precinct of the

#### MALE COMPETITORS

If the host club provides a dress code with further restrictions, competitors are required to abide by such host club policy.

Shirts must have collars (including mock neck) and sleeves.

Denim, T-shirts or shorts on the premises of a golf course hosting a championship is strictly prohibited.

Unless otherwise noted, professionals must wear a jacket for all dinners and if requested by the host club, a jacket and a tie. Professionals will be notified in advance if ties are required for any function at a championship.

The maximum allowable size of any endorsement is 14cm<sup>2</sup> (including wet weather apparel).

Exception: In the best interests of our Members and competitors, the Canadian PGA seeks to protect the safety and well being of all National Championship competitors. Only under extreme weather conditions (temperatures exceeding 40 degrees Celsius, including Humidex) will shorts be permitted. When this condition is in effect, the following guidelines apply:

- . Shorts with an elasticized waist, shorts supported by a drawstring, shorts extended below the knee and shorts with large "cargo" style pockets are all prohibited.
- . Socks must be worn at all times ankle socks are permitted as long as they can be seen with shoes on.

Note: Penalty for breach of this condition is DISQUALIFICATION.

#### FEMALE COMPETITORS

If the host club provides a dress code with further restrictions, competitors are required to abide by such host club policy.

Sleeveless shirts with or without collar MUST have minimum 4 inch seam at the shoulder, TANK TOPS ARE NOT PERMITTED.

Denim, spandex or T-shirts on the premises of a golf course hosting a championship is strictly prohibited.

Tops may be worn tucked or untucked but NO midriff or cleavage can be shown.

Pants, capris, skorts and shorts are permitted. Skorts and shorts MUST extend below fingertips when arm is place straight down side of

The maximum allowable size of any endorsement is 14cm<sup>2</sup> (including wet weather apparel).

Note: Penalty for breach of this condition is DISQUALIFICATION

"SUPPORTING MEMBERS IN LIVING A BETTER LIFE; EARNING A BETTER LIVING"

cpga.com



## LOGO ET VÊTEMENTS DE LA FIERTÉ POUR LA PGA DU CN

#### **RECOMMANDATION:**

- La PGA du Canada crée un logo de la Fierté à utiliser pendant le mois de la Fierté sur ses plateformes de médias sociaux au niveau national et au niveau des zones.
- **2** La PGA du Canada met en vente des vêtements de la Fierté dans sa boutique pour les membres et les non-membres.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Les médias sociaux sont en train de devenir l'une des plateformes publicitaires les plus utilisées dans le monde. En créant un logo de la Fierté, la PGA du Canada montrera son acceptation et son soutien de la communauté LGBTQ12S+ en l'affichant sur ses pages Ins- tagram, Twitter et Facebook ainsi que sur son site web pendant le mois de juin. Il s'agit d'un moyen simple et rentable de toucher de nombreux spectateurs. Un logo peut être créé pour la PGA du Canada au niveau national, ainsi qu'au niveau des zones.

La création de vêtements de la fierté de la PGA du Canada, annoncés sur diverses plateformes de médias sociaux et vendus sur le site Web de la PGA du Canada pendant le mois de la Fierté, présente de nombreux avantages.

- (a) Les messages resteront sur les plateformes de médias sociaux et, par conséquent, lorsque les gens parcourent et recherchent des messages de la PGA du Canada, ils sont en mesure de voir un historique de soutien à la communauté LGBTOI2S+.
- (b) Les membres qui portent le vêtement dans leur communauté respective créent une publicité ambulante mettant en valeur l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de la PGA du Canada.

#### **CONTEXTE:**

Il n'y a aucun antécédent de logo ou de vêtement de la Fierté au sein de la PGA du Canada ou de ses zones.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications financières:

- La création et la distribution de vêtements ont des implications financières.
   Dans l'optique de la diversité et de l'inclusion, il semble approprié d'avoir des options de tailles masculines et féminines disponibles pour les chemises, les sweat-shirts et les couvre-chefs.
- On pourrait aussi se demander si une partie des ventes des vêtements de la fierté devrait être donnée à des organismes de bienfaisance ou remise à un fonds de bourses pour les membres de la PGA Canada qui font partie d'un groupe sous-représenté.

## **RECOMMANDATIONS**

# PARTICIPATION & MAIN-D'OEUVRE DANS L'INDUSTRIE DU GOLF





## ÉDUQUER ET RESPONSABILISER LES MEMBRES

#### **RECOMMANDATION:**

La PGA du Canada fournit gratuitement les outils (formation, vidéos, séminaires, etc.) et les rend obligatoires (lors du renouvellement). Définir le rôle de l'association et les responsabilités des membres dans la promotion de l'inclusion des néo-Canadiens. Publier l'objectif d'une participation de 100 % de tous les membres. Faire un rapport sur les progrès.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Créer une valeur directe pour la PGA du Canada et ses membres. Un groupe de professionnels éduqués et habilités à défendre l'inclusion des néo-Canadiens pour la prospérité du golf.

Durabilité économique pour les professionnels de la PGA et l'industrie du golf dans son ensemble.

#### **CONTEXTE:**

Pour l'industrie du golf, l'inclusion des néo-Canadiens est la bonne chose à faire, mais beaucoup ne sont pas certains de ce qu'il faut faire ni de la façon de le faire. La PGA du Canada est prête à avancer et à diriger. Les membres peuvent immédiatement apporter des valeurs d'inclusion et des valeurs économiques à la main-d'œuvre et, par conséquent, à la participation.

D'ici 2030, la croissance de la population canadienne dépendra à  $100\,\%$  de l'immigration.  $^{\textcircled{0}}$ 

#### **STATUT ACTUEL:**

L'ensemble des membres n'est pas à jour. Il y a des obstacles à l'éducation. Il y a une ambiguïté quant au rôle que les membres de la PGA du Canada doivent jouer pour favoriser l'inclusion des néo-Canadiens.

#### **ÉCHÉANCIER:**

- Mettre en place immédiatement une formation gratuite sur l'équité, la diversité et l'inclusion et la rendre obligatoire. Mettre en place une formation sur la mise en œuvre des meilleures pratiques dans votre club peu de temps après.
- Publier un rapport trimestriel sur le taux d'achèvement de la formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de l'effectif.

#### **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:**

• Rapports économiques démontrant le recours à l'immigration PwC et autres.



## **FAIRE CONFIANCE AUX PARTENARIATS ET AUX ALLIANCES: PLUS FORT ENSEMBLE**

#### **RECOMMANDATION:**

Former des partenariats de confiance avec des associations de golf aux vues similaires, comme Golf Canada, l'ANPTG et l'Association des surintendants.

Établir des alliances avec des organisations culturelles représentant les néo-Canadiens afin d'encourager à la fois une carrière de professionnel de golf et la participation à ce sport.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Il y a un avantage mutuel pour toutes les organisations. Un professionnel de golf de la PGA du Canada instruit et habilité peut apporter des connaissances importantes et de la valeur aux propriétaires de parcours, au golf en tant que carrière et aux participants au golf.

#### **CONTEXTE:**

Chaque organisation et, à leur tour, leurs publics (membres, terrains de golf, golfeurs, néo-Canadiens, etc.) travaillent séparément vers le même objectif. Les rôles et les responsabilités sont ambigus.

#### **STATUT ACTUEL:**

Il n'y a pas d'approche cohérente. Qui a quoi?

#### **PROBLÈMES:**

Maintenir l'accent sur la durabilité économique.

#### **OPTIONS:**

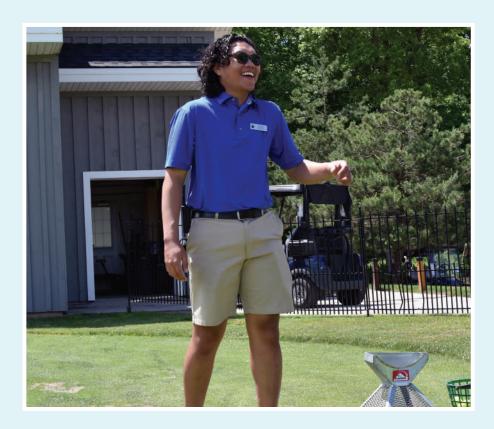
Explorer les possibilités de financement tant publiques que privées.

#### **ÉCHÉANCIER:**

- Automne 2021, commencer un modèle de partenariat pour l'inclusion des néo-Canadiens en définissant les rôles des membres de la PGA du Canada (professionnels), de Golf Canada (participation), de l'ANPTG (rentabilité).
- Automne 2021, dans le cadre du partenariat, nouer des alliances avec des organisations culturelles

#### **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:**

 Liste des associations culturelles néo-canadiennes xlsx: https://public.3.basecamp.com/p/HJgzJncaMFb7M94Lr1RJnWBH





## REPÈRE & SUIVI: CARTE DE RAPPORT

#### **RECOMMANDATION:**

Effectuer une analyse comparative et un suivi annuel des membres, de la main-d'œuvre et des données démographiques sur la participation afin de mesurer les progrès au moyen d'un bulletin sur le golf au Canada. Pour la PGA du Canada, il faut être plus précis et mesurer le nombre de cours et de formations suivis ainsi que les sondages directs auprès des membres. Travailler avec des organismes partenaires comme l'ANPTG et Golf Canada pour mesurer la main-d'œuvre et la participation. Aligner tout cela sur les tendances démographiques et d'immigration de la communauté.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Être sûr que les membres sont éduqués et habilités à faire progresser l'inclusion des néo-Canadiens. Avoir un bulletin du golf au Canada pour les néo-Canadiens. Un bulletin qui mesure l'efficacité en suivant les données démographiques des membres, de la main-d'œuvre et de la participation par rapport à la population.

#### **CONTEXTE:**

Il n'est pas clair qui ou quelle organisation est en première ligne pour aborder l'inclusion des néo-Canadiens et comment nous nous en sortons en tant qu'association et industrie.

#### **STATUT ACTUEL:**

Il n'existe pas d'image claire de la représentation démographique du golf au Canada. Et par conséquent, le faire progresser dans la bonne direction.

#### **ÉCHÉANCIER:**

- Nov. 2021, repère sur les données démographiques des membres de la PGA du Canada.
- Nov. 2021, partenariat avec la ANPTG pour que les propriétaires de terrains de golf fassent un rapport sur les données démographiques de la main-d'œuvre.
- Nov. 2021, partenariat avec Golf Canada pour rapporter les données démographiques des participants au golf.
- Harmoniser toutes les données entre les régions, les zones, les provinces et le pays.
- Déc. 2021, préparer un rapport conjoint sur l'état de l'industrie du golf par rapport à la composition des communautés qu'elle dessert à travers le Canada.
- Cela devient la référence à suivre pour aller de l'avant.

#### **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:**

 Travail de ce comité sur la compilation des données de Statistique Canada sur les données démographiques des communautés "Immigration Numbers across Canada.xlsx": https://public.3.basecamp.com/p/98f5G1FcDyuz7PFEz5EpYoex



## **SONDAGE DE LA PGA DU CANADA**

#### **RECOMMANDATION:**

Sondage de la PGA du Canada.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Un sondage a été envoyé récemment à tous les membres de la PGA du Canada pour leur demander leur avis sur leur expérience et leur niveau de satisfaction à l'égard de la PGA.

- Nous étions préoccupés par le fait qu'il y a plus de 3 000 membres masculins et environ 200 femmes, et que les expériences des femmes pourraient ne pas être mises en valeur dans la mesure nécessaire à la mise en œuvre de changements significatifs.
- Nous souhaitons attirer l'attention du groupe sur la manière dont les données sont analysées. En particulier, nous insistons sur le fait que toutes les réponses ne doivent pas être traitées de la même manière.

#### **STATUT ACTUEL:**

Les données résultant de l'enquête doivent être, au minimum, stratifiées par sexe et des analyses distinctes effectuées.

 Nous pensons également que les analystes pourraient envisager de pondérer les données afin de prendre davantage en compte les réponses des femmes dans l'évaluation globale des réponses.

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

- Nous souhaiterions obtenir quelques précisions : comment les données seront-elles analysées? Le sexe va-t-il être une ligne clé selon laquelle les résultats seront stratifiés? Les réponses des femmes (et d'autres groupes sous-représentés) aurontelles plus de poids?
- Nous croyons qu'il est extrêmement important de le faire pour accroître la rétention des femmes parmi les membres de la PGA du Canada et pour augmenter la participation à l'avenir.

## **CRÉER DES OUTILS DE MARKETING**

#### **RECOMMANDATION:**

Mettre en place des outils de marketing/images qui mettent en valeur la diversité des femmes.

#### OBJECTIE DE LA RECOMMANDATION:

Golf Canada dispose d'une base de données de photos dans laquelle il est possible de puiser pour promouvoir l'image des femmes dans le golf et l'importance de la diversité.

#### **STATUT ACTUEL:**

Nous allons approfondir cette question et voir si une base de données similaire de photos et de matériel promotionnel pourrait être mise à la disposition de toutes les institutions membres de la PGA du Canada afin de disposer d'une base de référence pour la promotion des événements et du sport du golf en général.

# **LIGUES FÉMININES**

#### **RECOMMANDATION:**

Ligues féminines.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Nous avons discuté de la façon dont l'"accès au tertre de départ" restera un problème à l'avenir dans de nombreux clubs de golf au Canada.

#### **STATUT ACTUEL:**

Des heures de départ DOIVENT continuer à être réservées aux femmes (les femmes aiment jouer avec des femmes).

• Les clubs devraient également promouvoir et faire des déclarations sur l'importance des ligues féminines et sur l'importance pour les femmes de sortir pour jouer un 9 trous au milieu d'une vie professionnelle et familiale chargée.



## **GOLF SHOPS**

#### **RECOMMANDATION:**

Boutiques de golf.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Dans de nombreux parcours, la section des bâtons et des vêtements pour femmes est cachée au fond de la boutique de golf.

#### **STATUT ACTUEL:**

Envisager de proposer une gamme plus diversifiée de produits pour femmes et de les mettre davantage en évidence.

## ÉDUQUER LE PUBLIC ET LES MEMBRES DE LA PGA DU CANADA

#### **RECOMMANDATION:**

Éduquer le public et les membres de la PGA du Canada en ce qui a trait à la formation des membres féminins de la PGA du Canada.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Nous avons discuté du fait que les compétences financières et commerciales des femmes sont souvent négligées dans le secteur du golf.

#### **CURRENT STATUS**

Nous conseillons à toutes les institutions membres qui emploient des femmes d'évaluer leur matrice de compétences et de leur attribuer des tâches correspondant à leurs qualifications.

## CATÉGORIES D'ADHÉSION À LA PGA DU CANADA

#### **RECOMMANDATION:**

Catégorie de membre de la PGA du Canada qui n'a pas à passer le test d'aptitude au jeu (PAT).

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Nous avons discuté du fait qu'il y a actuellement plusieurs femmes passionnées par l'industrie du golf qui ne sont pas en mesure de passer le PAT (par exemple, en raison de la pression exercée par l'obligation de " réussir un pointage").

• Il s'agit généralement de personnes très dévouées, qui maîtrisent plusieurs aspects de l'industrie du golf et qui sont prêtes à suivre les composantes de la formation de la PGA du Canada.

#### **STATUT ACTUEL:**

Bien que nous reconnaissions l'importance du PAT, nous aimerions envisager accueillir des membres marqués d'un astérisque \*, qui seraient toujours membres de la PGA du Canada et paieraient une cotisation complète mais n'auraient pas encore passé le PAT.

• L'inclusion de ces personnes au sein de la PGA du Canada et l'attribution d'un rôle plus important (p. ex., dans les opérations) pourraient contribuer à accroître la représentation des femmes dans l'industrie.

#### **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:**

Nous voulons examiner si une condition de ce type d'adhésion \* devrait être d'avoir tenté le PAT au moins deux fois (et montré une certaine capacité de jeu pour se voir attribuer cette catégorie d'adhésion).



## **BASE DE DONNÉES ACCESSIBLE POUR LOCALISER LES PROGRAMMES ET PROFESSIONNELLES ENSEIGNANTES DE** LA PGA DU CANADA

#### **RECOMMANDATION:**

Une base de données facilement accessible pour localiser les professionnelles enseignantes de la PGA du Canada et les programmes spécifiques aux femmes.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

La base de données actuelle des ressources de la PGA du Canada permettant aux membres de trouver des professionnels enseignants est basée sur la ville et le nombre de kilomètres.

Il faut plusieurs étapes pour trouver des professionnelles de la PGA du Canada, ce qui constitue un obstacle à l'établissement de leur carrière d'enseignante. C'est également un mauvais service rendu aux femmes qui préféreraient être entraînées par des femmes et cela peut diminuer leur participation au jeu.

#### **STATUT ACTUEL:**

Faire en sorte que l'information sur les professionnelles et les programmes de golf soit accessible en un seul clic dans toutes les bases de données pertinentes de la PGA du Canada.

Cela donnera aux femmes une plateforme plus élevée, tant du point de vue de l'entraînement et de l'enseignement que de la participation.

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

Examinez la PGA des États-Unis et la façon dont elle travaille sur des programmes qui englobent la diversité, en particulier au niveau de la base.





**SOUMIS PAR :** PERSONNES DE DIFFÉRENTES CAPACITÉS

# DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE À TOUS LES NIVEAUX DE L'ADHÉSION À LA PGA

#### **RECOMMANDATION:**

Discussion au Conseil: Que le conseil d'administration examine la recommandation de mettre en œuvre une formation professionnelle à tous les niveaux de l'adhésion à la PGA concernant l'accessibilité, l'adaptation, l'inclusivité et le traitement équitable des personnes ayant des capacités différentes et de les sensibiliser ; d'étendre la formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion pour qu'elle soit obligatoire pour tous les employés de la PGA du Canada, le personnel de zone et les nouveaux membres (facultatif pour les membres plus anciens).

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

L'objectif de cette recommandation est de créer un espace sûr, physiquement et psychologiquement, pour les golfeurs ayant des capacités différentes dans chaque zone de la PGA du Canada; de développer le jeu et de créer un espace inclusif.

#### **CONTEXTE:**

La PGA doit adopter une approche novatrice pour élargir le jeu afin que les personnes ayant des capacités différentes puissent trouver un endroit sûr pour participer au jeu. La formation devrait permettre à la PGA du Canada, au personnel et aux membres des zones de réaliser que le golf est un sport inclusif et que les personnes ayant des capacités différentes peuvent participer à ce sport. Grâce au programme de formation, le personnel et les membres de la PGA du Canada et des zones devraient être en mesure de créer un espace sûr pour tous les joueurs.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

 La PGA du Canada risque d'exclure les PDDC du sport. Cela comporte également un risque du point de vue des droits de l'homme..

#### Implications financières:

 Le fait de ne pas créer un espace inclusif peut avoir un impact négatif sur la PGA du Canada, tant sur sa réputation que sur le plan financier.

#### **OPTIONS:**

- Option A: La PGA du Canada peut tirer parti du cours de formation existant de la PGA et des Jeux olympiques spéciaux (y compris le cours de cadet).
- Option B : DDévelopper un nouveau programme de formation spécifique à la PGA duCanada, le personnel des zones et les membres.





## MAIN-D'ŒUVRE - CRÉER DES EMPLOIS D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion : Tue le Conseil approuve la demande de financement, etc.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Création d'emplois pour la représentation (programme spécifique) (National/Zones/club) - rôles significatifs intentionnels.

#### **CONTEXTE:**

Pour les personnes de différentes capacités.

#### **STATUT ACTUEL:**

La PGA ne dispose pas actuellement d'une norme d'accessibilité.

# MAIN-D'ŒUVRE: CRÉER DES EMPLOIS AVEC L'INTENTION SPÉCIFIQUE D'ÊTRE OCCUPÉS PAR LES PDDC

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion : Que le conseil d'administration discute des possibilités et des domaines où l'expansion de la main-d'œuvre peut inclure des personnes de différentes capacités.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Création d'emplois pour la représentation (programme spécifique) (National/Zones/club) - rôles significatifs intentionnels pour les personnes de différentes capacités. Plutôt que d'attendre que des personnes postulent, attirer de manière proactive des personnes qui représentent des personnes de différentes capacités.

#### **CONTEXTE:**

Pour les personnes de différentes capacités, les possibilités d'emploi sont limitées et il est généralement difficile de passer l'étape de l'entrevue initiale. Pour être progressif dans le mandat d'équité, de diversité et d'inclusion, positionner délibérément un rôle pour attirer les personnes dans ce domaine à travailler avec la PGA du Canada (au niveau national ou de la zone).

#### **STATUT ACTUEL:**

Les contrôles des installations n'ont pas fait partie des événements de la PGA du Canada dans le passé..

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications RH/ industrielles:

• L'auto-divulgation est requise, ce qui doit être fait avec soin.

#### **OPTIONS:**

- Option A : Rechercher les possibilités d'embauche dans le cadre d'un programme de partage du travail avec les collèges communautaires, les écoles, etc.
- Option B: Collaborer avec d'autres associations (p. ex. ParaOntario, ParaGolf, Olympiques spéciaux Canada ou Olympiques spéciaux Ontario) pour afficher des offres d'emploi.



## MAIN D'OEUVRE: LA PGA ENGAGE UN POSTE DE RH (CRHA) A TEMPS PLEIN POUR GÉRER L'ED&I

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion: Que le conseil d'administration approuve la recommandation de la PGA du Canada d'embaucher un professionnel des ressources humaines à temps plein pour soutenir le siège social et les zones dans le développement et la mise en œuvre de la politique d'équité, de diversité et d'inclusion, des politiques de la PGA et des recommandations du groupe de travail sur l'équité, la diversité et l'inclusion de la PGA.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Portée pour la PGA du Canada et les zones de la PGA :

Promouvoir, aligner et diriger le programme de sécurité dans le sport, superviser et mettre en œuvre l'apprentissage et le développement, l'adaptation du lieu de travail (pour attirer et retenir une main-d'œuvre diversifiée et inclusive, y compris les personnes ayant des capacités différentes), les programmes d'équité, de diversité et d'inclusion, la formation - l'acquisition et la rétention des talents dans une optique d'équité, de diversité et d'inclusion (embaucher avec intention); soutenir les membres avec des ressources de formation et d'apprentissage pour différents styles d'apprentissage. Élaborer des normes et des pratiques exemplaires pour la PGA du Canada et les zones de la PGA. Politique/engagement sur les meilleures pratiques d'embauche (élaborer des guides d'embauche). Gérer le programme de vérification des antécédents et des références.

Recommander la présence d'une personne à temps plein au bureau pour s'engager dans l'élaboration de politiques et de programmes et être à l'écoute des employés et des membres.

#### **CONTEXTE:**

La PGA du Canada ne dispose pas de ressources en matière de ressources humaines. Les employés n'ont pas d'avenue pour les questions et le soutien typiques du milieu de travail et il y a un manque d'orientation stratégique en ce qui concerne l'engagement de la main-d'œuvre.

Bien que la PGA du Canada ne soit pas un employeur important, il s'agit d'une grande association qui a une image importante au Canada et dans le monde. L'embauche d'un professionnel des RH soutiendra la mise en œuvre et l'amélioration du programme d'équité, de diversité et d'inclusion, démontrera l'engagement de l'association à l'égard de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, fournira une ressource pour collaborer avec les partenaires de l'industrie (p. ex. Golf Canada, d'autres organisations de la PGA), élaborera des pratiques exemplaires en matière d'embauche de talents divers, de formation et d'adaptation du milieu de travail, maintiendra des paramètres et rendra compte du rendement du capital investi.

#### **STATUT ACTUEL:**

Soutiendra l'intention de la PGA du Canada de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion. Fournira une ressource pour développer, mettre en œuvre et vérifier/mesurer le succès des programmes :

- Établir l'équité et la cohérence avec l'association
- Documentation appropriée des questions de conformité/ préoccupations juridiques
- Soutenir la Commission en matière de plaintes et d'enquêtes sur le harcèlement et la violence au travail

#### **PROBLÈMES:**

### Implications financières:

• Cela signifierait une augmentation du budget de la PGA du Canada..

#### Implications RH/ industrielles:

 Les candidats doivent avoir une expérience et une compréhension de la législation canadienne applicable telle que : Droits de la personne, santé et sécurité, normes d'emploi et Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario.

Les recommandations se poursuivent à la page suivante

#### Risques et mesures d'atténuation des risques :

- Légitimer les efforts d'EDI et fournit un poste professionnel responsable du développement/ de la mise en œuvre et du suivi des politiques et des programmes, de la formation et des problèmes qui surviennent en cas de non-respect des politiques mises à jour.
- Fournir aux employeurs des ressources pour la main-d'œuvre.

#### **OPTIONS:**

- Option A : Embauche d'une personne à l'interne dévouée, elle apprendra à connaître le secteur si ses connaissances sont limitées.
- Option B: Engager un consultant externe moins impliqué, il apprendra le moins possible sur le secteur pour remplir son mandat.





## MAIN D'OEUVRE: CRÉATION D'AEP D'EMPLOI PAR LA PGA

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion: Que le conseil d'administration examine les recommandations visant à créer une analyse des exigences physiques propres à chaque emploi de la PGA du Canada (nous recommandons que les zones adoptent cette mesure et qu'elle soit également fournie pour les emplois qu'un membre de la PGA serait chargé de combler pour un parcours). Les AEP aideront les gestionnaires d'embauche et les employés potentiels à comprendre les exigences physiques et cognitives du poste, à se préparer à offrir du travail et à être en mesure d'accommoder une main-d'œuvre diversifiée et d'inclure dans un milieu de travail des personnes qui pourraient avoir besoin d'accommodements en vertu des motifs protégés par la loi sur les droits de la personne.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Décrire succinctement l'objectif de la recommandation et indiquer si cette recommandation est axée sur le National uniquement ou si elle doit inclure une recommandation pour les zones de la PGA.

Pour la plupart des effectifs, une analyse des exigences physiques (AEP) (parfois aussi appelée analyse des exigences du poste (AEP)) est créée pour a) aider les gestionnaires d'embauche à comprendre les exigences physiques et cognitives du poste et des tâches associées et b) aider les effectifs potentiels à comprendre les exigences du poste/des tâches. Elle permet de présélectionner les emplois, d'aider les employés blessés à reprendre le travail et d'identifier les dangers.

Mettre l'accent sur une main-d'œuvre inclusive, une évaluation des rôles typiques à la PGA du Canada, dans les zones de la PGA et même au niveau des clubs (tels qu'embauchés par les membres de la PGA) aiderait à soutenir la main-d'œuvre inclusive - en fournissant des adaptations pour la main-d'œuvre nouvelle et existante et en fournissant une ligne directrice pour les membres qui sont dans des postes d'embauche.

#### **CONTEXTE:**

Une analyse des exigences physiques est une procédure systématique visant à quantifier et à évaluer toutes les composantes des exigences physiques et environnementales de toutes les tâches essentielles et non essentielles d'un emploi. La plupart des analyses des exigences physiques comprennent désormais également une composante cognitive. L'AEP est un processus qui permet d'établir ce qu'est un emploi dans son intégralité, d'une manière conforme à la loi. En effectuant une AEP, vous avez fait preuve de diligence raisonnable et vous pouvez soutenir vos pratiques d'embauche, et comprendre si les pratiques d'embauche sont inclusives ou si, en raison d'un examen approfondi du rôle et des exigences de la personne pour effectuer les tâches, elles ne sont pas aussi inclusives qu'on le pensait à l'origine.

Les AEP permettront également à l'employeur d'identifier ce qu'il faudrait ajuster dans le rôle pour faire des adaptations pour les employés.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

• Améliorer votre processus d'embauche et vous assurer que vous ne laissez pas des candidats potentiels à cause d'un obstacle perçu comme tel.

#### Implications financières:

- Remplir le formulaire en utilisant la gestion interne et la connaissance des tâches par le travailleur et le rafraîchir lors d'une révision du calendrier, OU,
- Engager une tierce partie (généralement une personne ayant une formation en santé et sécurité au travail) pour effectuer une évaluation de vos rôles types, mais une fois cette évaluation terminée, elle peut facilement être mise à jour en interne.

#### Implications RH/ industrielles:

- Avantages pour la main-d'œuvre actuelle si un membre souffre d'une incapacité temporaire. Comment réintégrer le marché du travail.
- Avantages pour la future main-d'œuvre grâce à une pratique d'embauche fondée sur l'évaluation de la compatibilité des travailleurs avec un emploi spécifique.

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

Les AEP ont de nombreux usages. En général, ils sont utilisés pour trois choses :

- Examen préalable à l'embauche pour s'assurer que les nouveaux employés ou les employés ayant des capacités différentes ou nécessitant des aménagements sont placés dans des postes où ils sont physiquement et mentalement capables d'accomplir le travail assigné.
- Placement de retour au travail pour s'assurer que les employés précédemment blessés sont en mesure de retrouver des postes conformes aux restrictions physiques qui ont pu être déterminées par leur médecin."
- www.humantech.com/2012/01/three-things-to-know-about-aphysical-demands-analysis/

"On parle d'adaptation du lieu de travail lorsqu'un employeur procède à des ajustements sur le lieu de travail pour une personne ou un groupe de personnes ayant des exigences particulières en raison d'une caractéristique protégée par la législation sur les droits de l'homme.

Les employeurs doivent s'adapter à ces exigences afin de garantir l'inclusion et la dignité de chacun, malgré les différences protégées et l'absence de discrimination apporter la diversité sur le lieu de travail. Les aménagements du lieu de travail sont déterminés au cas par cas et peuvent impliauer des efforts et des dépenses supplémentaires à la charge des employeurs."

www.sterlingbackcheck.ca/blog/2017/12/what-are-workplaceaccommodations/#:~:text=A%20workplace%20accommodation%20is%20 where,protected%20under%20human%20rights%20law

#### **PIÈCES JOINTES:**

• Un modèle d'AEP de Workplace Safety & Prevention Services (WSPS): www.wsps.ca/WSPS/media/Site/Resources/Downloads/Prfrmng a Physcl\_Dmnds\_Anlys\_FillableExt.pdf?ext=.pdf

Workplace Safety & Prevention Services®	i	Print Form  INFORMATION
PHYSICAL DEMANDS ANALYSIS		Select
POSITION/JOB TITLE:		
Department:  Work Hours:  Breaks:  PPE:  Special Training Requirements:  Purpose and Nature of the Job:	JOB PHOTO	
Essential Tasks of the Job: (provide % of time each task is perform 1.	ned)	
Non-Essential Tasks Performed: (continue numbering from last st	'ep above)	



# SYSTÈME DE NOTATION DE L'ACCESSIBILITÉ DES TERRAINS **ET INSTALLATIONS DE GOLF**

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion/décision: Que le conseil d'administration examine les recommandations visant à créer une analyse des exigences physiques propres à chaque emploi de la PGA du Canada (nous recommandons que les zones adoptent cette mesure et qu'elle soit également fournie pour les emplois qu'un membre de la PGA serait chargé de combler pour un parcours). Les analyses des exigences physiques aideront les gestionnaires d'embauche et les employés potentiels à comprendre les exigences physiques et cognitives du poste, à se préparer à offrir du travail et à être en mesure d'accommoder une main-d'œuvre diversifiée et d'inclure dans un milieu de travail des personnes qui pourraient avoir besoin d'accommodements en vertu des motifs protégés par la loi sur les droits de la personne.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Que le conseil d'administration approuve la recommandation de la PGA du Canada de travailler avec Golf Canada à l'élaboration d'un système d'évaluation de l'accessibilité pour identifier et classer les terrains de golf accessibles. Ce système pourrait devenir un système d'accréditation pour que les installations accessibles soient reconnues et/ou récompensées comme étant accueillantes pour tous.

#### **CONTEXTE:**

Il ne semble pas y avoir de norme "universelle "ni même de "liste de contrôle de l'accessibilité " élaborée pour identifier les terrains de golf accessibles. L'Alliance pour la diversité et l'inclusion de Golf Canada travaille à l'élaboration d'une telle liste que la PGA du Canada devrait appuyer et mettre en œuvre.

Le comité organisateur des Invictus Games 2017 (IG2017) a élaboré une liste de contrôle de l'accessibilité avec un groupe de travail pour identifier les obstacles à l'accessibilité, en particulier sur les terrains de golf.

#### **STATUT ACTUEL:**

L'Alliance pour l'équité, la diversité et l'inclusion de Golf Canada travaille actuellement à l'élaboration d'une liste de vérification des exigences d'accessibilité et à l'identification des installations de golf accessibles.

L'Association canadienne de golf des amputés a partagé une liste de contrôle informelle qu'elle utilise pour évaluer les installations de golf qui accueillent ses événements de golf (voir la section des pièces jointes).

La Fondation Rick Hansen attribue une cote ainsi qu'une certification d'accessibilité aux lieux de travail qui sont conformes à l'ADA afin d'attirer davantage de visiteurs et d'employés dans ces installations.

"Au Canada, près de 50 % des adultes ont ou ont eu un handicap physique permanent ou temporaire ou vivent avec une personne qui en a un. La certification d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen (RHFAC) est un système d'évaluation national qui mesure et certifie le niveau d'accès significatif des bâtiments et des sites. " (Renseignements complémentaires n° 2)

Le comité d'organisation des Invictus Games a élaboré une liste de contrôle des sites accessibles ainsi qu'une brochure intitulée Guide to Accessible Games (Guide des jeux accessibles) afin d'aider les concurrents, les bénévoles et le personnel de toutes capacités (voir pièces jointes).

Association sportive. Ces associations peuvent avoir des suggestions à ajouter à la liste de contrôle en ce qui concerne leurs propres membres.

Pour avoir une meilleure idée de l'état actuel des " listes de contrôle de l'accessibilité ", il est recommandé à la PGA du Canada de communiquer avec d'autres associations qui pourraient avoir leurs propres recommandations et points de repère sur lesquels s'appuyer, comme Blind Golf Canada, Special Olympics, Emeritus Golf, l'Association des sports des sourds du Canada. Ces associations peuvent avoir des suggestions à ajouter à la liste de contrôle en ce qui concerne leurs propres membres.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications financières:

- La mise en œuvre de changements structurels dans les installations (rampes, ascenseurs, etc.) pourrait entraîner des coûts importants que les installations ne sont pas prêtes à investir. C'est pourquoi notre groupe de travail suggère de promouvoir et de soutenir (par le biais d'une accréditation ou d'un classement) les installations qui SONT accessibles et qui sont prêtes à accueillir des golfeurs et des employés de toutes capacités.
- Coûts associés à la collaboration avec une société tierce pour élaborer des normes d'accessibilité, un système d'évaluation et un programme d'accréditation/certification pour les installations de golf et les lieux de travail au Canada.

#### Implications RH/ industrielles:

- Si elles ne se conforment pas aux normes d'accessibilité de la LAPHO (ou d'un équivalent provincial), les installations de golf risquent de ne pas être conformes à la loi ontarienne (ou à un équivalent provincial).
- Ce projet ne pourrait être couronné de succès qu'avec le soutien de Golf Canada pour l'élaboration et la mise en œuvre de ce système.

#### **OPTIONS:**

- Option A: En collaboration avec Golf Canada, l'élaboration d'une "liste de contrôle de l'accessibilité" pour identifier les installations de golf accessibles qui accueillent les golfeurs de toutes capacités.
- Option B: Un système d'évaluation pour identifier les degrés (ou niveaux) d'accessibilité des terrains de golf (par exemple, niveau A/B/C, niveaux or/argent/bronze) et des pourcentages pour représenter les niveaux d'accessibilité.).
- Option C: La mise en place d'une accréditation/certification pour les installations désireuses d'investir dans l'accueil des golfeurs/employés de tous niveaux.

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

- Golf Canada "Des idées pour rendre votre parcours plus accessible": www.golfcanada.ca/articles/ideas-make-course-accessible
- 2 Cours d'évaluation et de certification de l'accessibilité des lieux de travail de la Fondation Rick Hansen :

www.rickhansen.com/become-accessible/rating-certification

#### **PIÈCES JOINTES:**

- #1: Invictus Games 2017 Accessible Venues Checklist
- #2: Invictus Games 2017 Guide to Accessible Games
- #3: CAGA L'Association canadienne des golfeurs amputés utilise ces critères lors de la sélection d'un parcours pour accueillir un tournoi. En plus d'être " convivial pour les amputés ", ils examinent les éléments suivants:
  - Combien de places de stationnement pour handicapés sont disponibles et leur proximité avec la boutique du pro?
  - Un bon accès aux tertres et aux verts avec une élévation limitée?
  - Les voiturettes peuvent-elles monter sur tous les tertres?
  - Le parcours permettra-t-il aux voiturettes de s'approcher plus près que d'habitude des tertres de départ et des verts ?
  - Le parcours permettra-t-il au comité d'organisation de donner son avis sur l'emplacement des tertres et des drapeaux?
  - Des toilettes sont-elles disponibles sur l'ensemble du parcours (crucial pour tenir compte des problèmes liés aux prothèses)?
  - Y a-t-il un espace de rangement pour les bâtons et les bâtons seront-ils chargés quotidiennement sur les voiturettes de golf?



# FORMATION ET DÉVELOPPEMENT EN MATIÈRE D'ADAPTATION ET D'ACCESSIBILITÉ

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion: Que le conseil d'administration examine la recommandation de mettre en œuvre une formation professionnelle à tous les niveaux de l'adhésion à la PGA concernant l'accessibilité, l'adaptation, l'inclusion et le traitement équitable des personnes ayant des capacités différentes et de les sensibiliser; d'étendre la formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion pour qu'elle soit obligatoire pour tous les employés de la PGA du Canada, le personnel des zones et les nouveaux membres (facultatif pour les membres plus anciens).

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

L'objectif de cette recommandation est de créer un espace sûr, physiquement et psychologiquement, pour les golfeurs ayant des capacités différentes dans toutes les zones de la PGA du Canada, afin de développer le jeu et de créer un espace inclusif.

#### **CONTEXTE:**

La PGA doit adopter une approche novatrice pour élargir le jeu afin que les personnes ayant des capacités différentes puissent trouver un endroit sûr pour participer au jeu. La formation devrait permettre à la PGA du Canada, au personnel et aux membres des zones de se rendre compte que le golf est un sport inclusif et que les personnes ayant des capacités différentes peuvent participer à ce sport. La PGA du Canada, le personnel et les membres des zones, grâce au programme de formation, devraient être en mesure de créer un espace sûr pour tous les joueurs.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

La PGA du Canada risque d'exclure les personnes handicapées de ce sport.
 Cela comporte également un risque du point de vue des droits de l'homme.

#### Implications financières:

 Le fait de ne pas créer un espace inclusif peut avoir un impact négatif sur la réputation de la PGA du Canada et aussi financièrement.

#### **OPTIONS:**

- Option A : La PGA du Canada peut tirer parti du cours d'entraîneur existant de la PGA et des Jeux olympiques spéciaux (y compris le cours de cadet).
- Option B : Développer un nouveau programme de formation spécifique à la PGA du Canada, le personnel des zones et les membres.



# INVITER UN GROUPE PRIORITAIRE À JOUER AU GOLF DANS VOS **INSTALLATIONS**

#### **RECOMMANDATION:**

Comment le professionnel de la PGA peut-il être plus intentionnel et inciter votre groupe prioritaire à venir jouer au golf dans votre établissement?

#### **CONTEXTE:**

- Liste de contrôle de l'installation DÉVELOPPER un "Comprendre votre cible pour le BIPOC" similaire à celui du R&A
- Accueillir des événements BIPOC, par exemple Wolf Creek, en Alberta, organise une Coupe des Nations similaire à la Coupe Ryder pour que chaque nation puisse s'affronter. Une fois qu'ils sont exposés à votre installation.
- Signalisation de reconnaissance du terrain.
- Offrir des cliniques aux Canadiens du BIPOC pour présenter les installations et les efforts pour développer le jeu.
- Offrir des adhésions pour le développement des joueurs à des jeunes sélectionnés dans les réserves pour les aider à développer leurs compétences.
- Les membres BIPOC doivent être présents dans votre marketing visuel, montrant que votre installation est différente.
- À l'heure actuelle, la PGA du Canada n'a pas de prix spécifique pour les personnes suivantes
- Défenseur de la diversité et de l'inclusion

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

- Ce qui doit être à part de la publicité du tournoi?
- Qui utiliser comme expert?

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

- Mettre à disposition un document "comprendre votre public cible" pour le BIPOC sur le site Internet de la PGA.
- Comment s'adresser à ces groupes, comment présenter le tournoi?

# DDÉVELOPPER DES RESSOURCES POUR AIDER LES CLUBS ET LES INSTALLATIONS À ÊTRE PLUS DIVERSIFIÉS ET INCLUSIFS

#### **RECOMMANDATION:**

Que la PGA du Canada développe des ressources pour aider les clubs et les installations à être plus équitables, diversifiés et inclusifs.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

- Webinaires traitant des BIPOC.
- Cours de la PGA du Canada
- Webinaires du Centre canadien pour l'équité, la diversité et l'inclusion (L'histoire des peuples autochtones au Canada)
- Pratiques d'embauche autochtones : https://indigenousworks.ca/en/ resources/inclusion-tips/hiring-aboriginal-employees

#### **CONTEXTE:**

Directives opérationnelles et mises à jour à inclure dans le manuel de l'employé. Ne demandez pas depuis combien de temps vous êtes là dans le processus de recrutement. Comment recruter intentionnellement des membres BIPOC:

- Éviter les préjugés de noms dans le processus d'embauche.
- 2 Travailler avec les écoles des centres-villes (géographiquement la population la plus concentrée historiquement).
- 3 Le marketing visuel sur le site doit inclure des membres BIPOC.
- Encourager les clubs et les installations à embaucher des membres du groupe BIPOC en créant un badge "Équité, Diversité et inclusion".

#### **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:**

- Établir un partenariat avec certains de ces groupes ayant effectué des recherches afin d'utiliser leurs ressources éducatives pour la formation et pour aider à développer nos propres webinaires avec des informations détaillées sur le golf pour les BIPOC.
- Créer une plateforme (site web ou lien sur le site web de la PGA) pour aider et encourager les clubs et les installations à embaucher davantage de BIPOC.
- Fixer un pourcentage cible et un délai pour atteindre une main-d'œuvre qui reflète la population canadienne.



# PROGRAMMES ACCESSIBLES AUX NOUVEAUX GOLFEURS

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion: Que le Conseil approuve la demande de financement de programmes d'enseignement abordables destinés aux nouveaux golfeurs. Les pièces jointes contiennent un exemple de programme qui pourrait servir de modèle.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Le coût du golf est souvent identifié comme un obstacle à l'entrée dans ce sport (par ex.. www.pga.com/story/overcoming-barriers-to-get-on-the-course). De nombreux nouveaux golfeurs cherchent à prendre des leçons pour acquérir de bonnes habitudes au début de leur aventure. Cependant, comme les instructeurs de la PGA du Canada sont incités à demander des tarifs aussi élevés que possible, le coût des leçons de golf peut être inabordable ou, à tout le moins, très intimidant pour les nouveaux golfeurs.

Un programme de groupe peu coûteux, dirigé par des professionnels de la PGA du Canada, qui servirait de point d'entrée aux nouveaux golfeurs pour obtenir un enseignement en personne de haute qualité, pourrait être bénéfique pour l'industrie canadienne du golf dans son ensemble, ainsi que pour les professionnels de la PGA du Canada en particulier. En ce qui concerne le golf en général, un tel programme pourrait aider à développer l'écosystème du golf pour inclure les Canadiens qui considéraient auparavant le golf comme inabordable. En outre, le programme profiterait également aux membres de la PGA du Canada, car les professionnels de la PGA du Canada impliqués seraient rémunérés équitablement pour leur temps et auraient la possibilité de faire la publicité de leurs programmes d'enseignement privés auprès des participants au programme, ce qui leur permettrait de développer leurs activités.

Un modèle de base pourrait être créé au niveau national et être utilisé par toutes les zones de la PGA. Voir la section 9 pour un modèle potentiel qui décrit comment le programme pourrait être exécuté à l'intérieur dans un gymnase d'école.

#### **CONTEXTE:**

Comme indiqué précédemment, le coût du golf constitue une barrière à l'entrée pour les nouveaux participants à ce sport. En raison de la nature très technique du golf, de nombreux golfeurs débutants recherchent des leçons en personne. Actuellement, les instructeurs individuels (et les organisations pour lesquelles ils travaillent) fixent leurs prix pour les leçons individuelles ainsi que pour les stages de groupe en fonction des prix du "marché", et dans l'intention de maximiser les profits. Il existe bien sûr un "auto-apprentissage" gratuit par le biais d'instructions et de conseils en ligne, mais ce paysage est généralement écrasant pour les golfeurs débutants.

#### **STATUT ACTUEL:**

Le programme Golf dans les écoles de Golf Canada existe pour les étudiants, mais il n'y a pas d'équivalent disponible pour les adultes avec des parrainages ciblés bénéficiant aux groupes traditionnellement marginalisés.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

- Création d'un nouveau programme.
- Il faudra probablement coordonner le programme avec les gymnases de la ville, l'éducation physique et la santé, Golf Canada ou les fournisseurs d'équipement de golf.

#### Implications financières:

• Financement de la publicité, de la mise en œuvre du programme.

#### Implications RH/ industrielles:

• Le programme nécessiterait vraisemblablement un partenariat avec Golf Canada pour sa mise en œuvre.

#### **OPTIONS:**

• Créer un programme à partir de zéro ou suivre un modèle dans les pièces jointes.

#### **PIÈCES JOINTES:**

#### Modèle de programme potential

Ce modèle pourrait être utilisé comme un programme pilote à faible coût pour tester la faisabilité du projet. Pour ce modèle, le programme se déroulerait dans les gymnases des écoles primaires. Si deux classes d'une heure de 20 personnes sont organisées, le programme pourrait être structuré de la manière suivante.

#### Horaire:

Première heure: Un professionnel de la PGA du Canada installe un gymnase, met en place des tapis, des bâtons et des balles de golf en mousse.

Deuxième et troisième heures: Le pro donne deux cours de base d'une heure à des classes de 20 étudiants (40 au total).

Quatrième heure: Le pro ramasse le matériel

#### Coût du programme:

Tarif du pro - 240\$ (=4 heures x 60\$/heure)

Coût pour les participants: 15\$/ participant (40 participants au total, 20/

classe) Total participants: 20/classe (40 au total)

Coût total pour les participants: 40 participants x 15\$/participant = 600\$ Coût du gymnase: 160\$ (= 4 heures x 40\$/heure pour la location)

(Selon le conseil scolaire du district de Toronto, la location d'un seul gymnase coûterait moins de 40 \$. La PGA du Canada ferait partie de la catégorie B: www.tdsb.on.ca/ Portals/0/community/Permits/G02-Permit-Fees-2020-21.pdf)

#### Coûts totaux:

600\$ (coûts des participants)

- 240\$ (Tarif du pro)
- ~160\$ (Tarif du gym)
- = ~200\$ profit

Le bénéfice d'environ 200 \$ sera utilisé pour soutenir le programme en payant les dépenses d'équipement (tapis, balles de golf en mousse, bâtons), ainsi que pour payer la publicité du programme.





### **GUIDE D'EMBAUCHE**

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion: Que le conseil d'administration approuve la création d'un manuel d'embauche pour aider les membres de la PGA du Canada à embaucher équitablement au nom des installations qu'ils représentent, ainsi que lorsqu'ils embauchent pour leur propre entreprise.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Ce manuel contiendrait des pratiques exemplaires claires visant à réduire les risques de discrimination à l'égard des populations marginalisées lors du recrutement effectué par les membres de la PGA du Canada. Le manuel protégerait les intérêts des membres de la PGA du Canada appartenant à des groupes marginalisés, ainsi que ceux des employés éventuels des terrains de golf qui n'ont pas le statut de membre de la PGA du Canada et qui appartiennent également à ces groupes, par exemple le personnel de la restauration.

Il est recommandé que ce manuel soit créé au niveau national puis distribué à tous les professionnels de la PGA du Canada qui occupent des postes d'embauche (professionnels en titre, directeurs de golf, directeurs généraux, etc.) Il est également recommandé que ce manuel soit facilement accessible à tous les membres de la PGA du Canada.

#### **CONTEXTE:**

L'égalité des chances en matière d'emploi a été incluse comme objectif dans la création du groupe de travail sur la diversité et l'inclusion de la PGA du Canada, ce qui a nécessité que l'organisation prenne des mesures actives pour améliorer les pratiques d'embauche à l'interne, mais aussi que les pratiques d'embauche des membres individuels de la PGA du Canada soient également améliorées.

L'égalité des chances en matière d'emploi est une exigence de la loi canadienne. La loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi "exige que les employeurs prennent des mesures pour assurer la pleine représentation des membres de quatre groupes désignés au sein de leur organisation : les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres de groupes racialisés. La Loi exige que les employeurs enquêtent, identifient et prennent des mesures concrètes pour corriger les conditions de désavantage dans l'emploi pour les quatre groupes désignés. " (de la Commission canadienne des droits de la personne).

Bien que la loi nationale sur l'équité en matière d'emploi ne l'exige pas, nous suggérons que des pratiques soient incluses pour lutter contre la discrimination fondée sur la classe socio-économique et la préférence sexuelle des candidats à l'emploi, afin que les besoins de tous les groupes prioritaires du groupe de travail D+l soient représentés.

#### **STATUT ACTUEL:**

D'après ce que nous avons compris, il n'existe pas de manuel ou de directives de ce type que les membres de la PGA du Canada peuvent utiliser lors de l'embauche.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques:

Création du manuel

#### Implications financières:

• Financement de la publicité, de la mise en œuvre du programme.

#### Implications RH/ industrielles:

• Minime. Peut nécessiter l'embauche d'un consultant pour aider à créer.

#### **OPTIONS:**

Deux options pour la création du manuel seraient les suivantes :

- Utiliser un guide existant et le modifier pour l'adapter à un contexte golfique.
   Voir l'exemple des services de santé de l'université de Californie, Berkeley (pièce jointe 3).
- 2 Confier la création à un sous-comité composé de membres du groupe de travail ED+I.

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

Il est important de noter que la discrimination à l'embauche est souvent involontaire. Parfois, des règles ou des pratiques peuvent isoler un groupe de personnes et les empêcher d'être embauchées, comme une règle exigeant que les employés soient rasés de près, ce qui constitue une discrimination involontaire à l'égard des hommes sikhs (Source : Commission ontarienne des droits de la personne). Un autre exemple est de demander à une personne racialisée "d'où venez-vous?", car cela peut être "réducteur "pour la personne, car cela implique qu'elle n'est pas " vraiment canadienne ".

#### **PIÈCES JOINTES:**

- Commission canadienne des droits de la personne Loi sur l'emploi : www.employmentequitychrc.ca/en/about-employment-equity-act
- Commission ontarienne des droits de la personne Discrimination constructive (non intentionnelle): www.ohrc.on.ca/en/ part-ii-%E2%80%93-interpretation-and-application/constructivediscrimination#:~:text=Sometimes%20a%20rule%20or%20 practice, employees%20must%20be%20clean%2Dshaven
- Exemple de guide de recrutement (Services de santé de l'Université de Californie, Berkeley): https://diversity.berkeley.edu/sites/default/files/ recruiting\_a\_more\_diverse\_workforce\_uhs.pdf

Bien que la plupart des informations contenues dans ce guide ne s'appliquent pas aux membres de la PGA du Canada, les pages 5-7, 12-16 pourraient être modifiées pour créer un guide pertinent pour les membres de la PGA du Canada.





# EXIGENCES MINIMALES POUR PUBLIER LES OFFRES D'EMPLOI

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion: Que le Conseil institue une politique exigeant le respect de normes minimales pour l'affichage en ligne des offres d'emploi. Les normes minimales d'affichage comprendraient:

- Le salaire (ou l'équivalent salarial) des apprentis pros doit correspondre au revenu d'intégration régional (qui peut être très différent du salaire minimum) pour la période d'emploi.
- Le salaire (ou l'équivalent salarial) pour les différents emplois à responsabilités accrues (par exemple, Professionnel en titre) devrait être au minimum un multiple du salaire de subsistance. Par exemple, un poste de professionnel en titre (ou un poste qui comporte les mêmes responsabilités qu'un poste de professionnel en titre mais inscrit sous un titre différent) pourrait potentiellement être rémunéré au minimum à deux fois le salaire de subsistance.
- Exigences normalisées pour le poste, notamment:
  - Lieu
  - Type de établissement
  - Nombre de rondes par année
  - Rôles et responsabilités
  - Un salaire ou une fourchette de salaires précis
  - Nombre exact d'heures de boutique de golf, d'ajustement de bâtons et d'enseignement allouées chaque semaine et potentiel d'enseignement réaliste (l'ajustement et l'enseignement font-ils partie du temps de boutique ou en sont-ils séparés ?
  - La rémunération de l'entreprise pour la vente de clubs ajustés comprenait?
  - Durée de la saison par rapport à la durée de l'emploi
  - Prestations médicales ou dentaires

Une décision doit être prise sur la manière de procéder avec les annonces qui ne répondent pas aux exigences de publication des offres d'emploi, et sur l'opportunité d'autoriser la publication de telles annonces. Deux options sont présentées à la section 6 : Options.

Un tel changement nécessiterait une collaboration étroite avec l'ANPTG et d'autres grands employeurs de l'industrie canadienne du golf (p. ex. Clublink) et devrait probablement être mis en œuvre par étapes. À long terme, il est recommandé que toutes les offres d'emploi soient approuvées par le gestionnaire de l'emploi de la PGA du Canada.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Dans les sondages de départ des anciens membres de la PGA du Canada qui ont quitté l'organisation, les normes salariales qui ne correspondent pas aux exigences du travail sont souvent citées comme la principale raison pour laquelle l'ancien membre a quitté l'organisation et l'industrie. Il est donc essentiel que la PGA du Canada prenne des mesures pour établir des exigences raisonnables quant à ce qui est demandé à ses membres, et que ses membres reçoivent des salaires justes qui correspondent équitablement à leur travail.

Pour servir les intérêts de tous les membres de la PGA du Canada, il est recommandé de fixer des exigences pour le site national d'offres d'emploi, ainsi que pour les sites d'annonces en ligne des zones.

#### **CONTEXTE:**

Comme l'ancien directeur exécutif de la PGA du Canada, Steve Carroll, l'a dit à notre groupe de travail, la PGA du Canada s'efforce de relever le défi de la faible rémunération depuis plus de 20 ans. Les recommandations présentées dans la première section proviennent du travail du comité de l'emploi de la PGA de la Colombie-Britannique, qui a proposé d'utiliser les calculs du salaire de subsistance plutôt que les normes du salaire minimum, car le salaire de subsistance reflète les différents coûts de la vie qui sont spécifiques aux différentes régions.

"Le revenu de subsistance est calculé comme le taux horaire auquel un ménage peut satisfaire ses besoins de base, une fois que les transferts gouvernementaux ont été ajoutés au revenu de la famille et que les déductions ont été soustraites. Le revenu d'intégration permet aux familles de sortir de la pauvreté et de bénéficier d'un niveau de sécurité économique de base." - De livingwage.ca

Au cours des années 1980, le comité d'emploi de la PGA du Québec examinait tous les affichages de postes et négociait au nom des membres si les affichages étaient inacceptables. Nous avons contacté par courriel trois anciens présidents de zone du Québec qui ont siégé au comité d'emploi, en leur demandant s'ils étaient prêts à conseiller le bureau national, mais nous n'avons pas encore recu de réponse de leur part. Cependant, un professionnel de la PGA du Québec de l'époque nous a dit indirectement que le programme était un succès et que 90 % ou plus des employeurs se conformaient au programme et étaient prêts à travailler directement avec le comité d'emploi.

#### **STATUT ACTUEL:**

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le comité de l'emploi de la PGA de la Colombie-Britannique a travaillé à la normalisation des exigences relatives aux listes d'offres d'emploi en ligne dans sa zone.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

- Des salaires acceptables par rapport au revenu de subsistance devraient être fixés pour différents postes, comme celui de pro en titre ou de directeur de golf.
- Les rôles et responsabilités standard des différents postes devraient être définis par la PGA du Canada (par exemple, les rôles standard d'un pro en titre).
- Coopération étroite avec l'ANPTG, d'autres grands employeurs de l'industrie (ClubLink, GolfNorth, GOLFTEC). Pour négocier efficacement, la PGA du Canada aura probablement besoin de sondages de rémunération plus précis. Les résultats actuels des sondages sont inexacts en raison de la structure trompeuse des sondages et du fait que les membres conspirent pour augmenter intentionnellement leurs salaires dans les sondages afin d'aider les autres membres de l'organisation dans les négociations salariales.

#### Implications financières:

• Minimal; une personne ou un comité au niveau national ainsi que dans chaque zone devrait gérer activement les offres d'emplois.

#### Implications RH/ industrielles:

• A voir. La mise en œuvre de cette recommandation pourrait potentiellement avoir de sérieuses répercussions sur les processus d'embauche en donnant aux membres de la PGA du Canada des normes minimales sur lesquelles baser les négociations et en créant un précédent sur ce que l'on attend des employeurs pour embaucher un professionnel de la PGA du Canada.

#### Risques et mesures d'atténuation des risques :

- Risaue 1 : Les membres de la PGA du Canada pourraient se plaindre de ne pas voir les emplois qui les intéressent parce qu'ils ne répondent pas à une norme arbitraire d'affichage, faisant valoir qu'ils devraient être en mesure de voir toutes les offres d'emploi potentielles et de décider euxmêmes s'ils sont intéressés à postuler.
- Risque 2 : Réaction des employeurs, qui refusent de publier des offres d'emploi sur le site Offres d'emplois et préfèrent les publier hors site, sur Indeed, Monster ou d'autres sites d'emploi.
- Stratégie d'atténuation pour les risques 1 et 2 : Le fait de continuer à afficher les emplois tout en les signalant comme n'ayant pas respecté les normes organisationnelles permettrait aux membres de la PGA du Canada de voir toutes les offres d'emploi, tout en sachant que les employeurs sont encouragés à respecter les normes organisationnelles. Cette stratégie permettrait également à tous les employeurs de publier des offres d'emploi sur le site de la PGA du Canada, mais en les signalant.
- Risque 3 : Employeurs qui affichent des postes dont les responsabilités vont au-delà de ce que ce rôle devrait exiger, par exemple en affichant un poste dont les responsabilités correspondent à celles d'un poste de professionnel en titre, mais en l'affichant comme un poste d'apprenti pro afin de contourner les exigences salariales.
- Stratégie d'atténuation du risque 3 : Ce problème pourrait être évité en définissant des rôles et des responsabilités standard pour les différents postes, ce qui permettrait à l'organisation de se défendre contre de telles infractions.

Suite des recommandations de la page précédente

#### **OPTIONS:**

- Option A: Interdire la publication d'offres d'emploi qui ne répondent pas aux exigences de l'organisation.
- Option B: Autoriser la publication d'offres d'emploi qui ne répondent pas aux exigences de l'organisation, mais les signaler clairement.

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

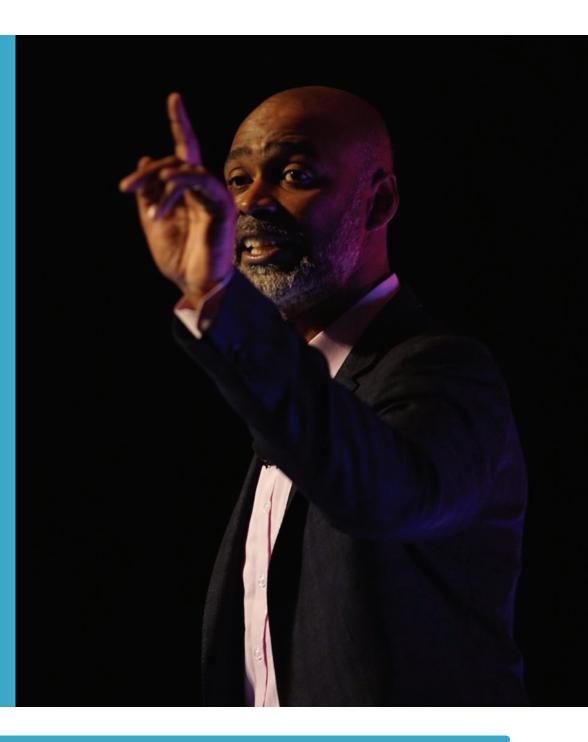
- Des informations générales sur le revenu de subsistance sont disponibles ici:
- Vous trouverez ici des informations sur les communautés qui pratiquent le salaire de subsistance et des liens vers les calculs du salaire de subsistance dans différentes régions du Canada:

#### **PIÈCES JOINTES:**

Les présidents de zone de la PGA du Québec impliqués dans le comité d'emploi mentionné précédemment, qui ont été contacté, sont :

- André Maltais Laval-sur-le-Lac. et a ensuite été propriétaire de son parcours.
- Jim Norris- Île Perrot, Windmill Point
- Duke Doucet Summerlea

Nous leur avons demandé par courriel s'ils étaient prêts à aider le bureau national en cas de besoin, mais nous n'avons pas encore reçu de réponse.





# **DEMANDER À DEVENIR UN** "MÉTIER SCEAU ROUGE"

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion : Que le conseil d'administration approuve la présentation d'une demande annuelle de financement pour devenir un "métier Sceau rouge". Le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge est un programme qui établit des normes communes pour les gens de métier au Canada, et les métiers Sceau rouge sont des métiers qui sont reconnus partout au Canada.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

L'obtention du statut de métier Sceau rouge permettrait aux employeurs de recevoir un crédit d'impôt lors de l'embauche d'apprentis professionnels, réduisant ainsi le fardeau financier des apprentis professionnels de la PGA du Canada. Selon le site Web du programme Sceau rouge, le " crédit d'impôt à l'investissement non remboursable est égal au moindre de 2 000 \$ ou de 10 % des traitements ou salaires des apprentis admissibles ".

De plus, le statut Sceau rouge serait avantageux pour les membres et les candidats autochtones de la PGA du Canada, car il permettrait aux Canadiens autochtones de recevoir du financement pour leurs études à la PGA du Canada, par l'entremise de programmes comme Indspire et la Bourse d'études pour les Autochtones de l'Ontario.

Cette recommandation s'adresse uniquement au bureau national, mais elle toucherait tous les apprentis professionnels de la PGA du Canada puisque le statut Sceau rouge est reconnu à l'échelle nationale.

#### **CONTEXTE:**

L'organisation a déjà demandé le statut Sceau rouge, mais n'a pas satisfait aux exigences de l'ARC en raison des exigences relatives à la prestation en personne de la formation ainsi que du nombre d'heures requises pour la formation.

#### **CONTEXTE:**

Toutefois, ces exigences peuvent changer en raison de la récente normalisation de l'enseignement en ligne et, à ce titre, nous recommandons à l'organisation de faire une demande annuelle pour le programme.

Les informations sur la manière de devenir un métier Sceau rouge sont incluses dans l'annexe 1 : Pièce jointe 1.

#### **STATUT ACTUEL:**

À notre connaissance, il n'y a pas de demande en cours pour obtenir le statut de Sceau rouge.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

• Demande annuelle de participation au programme.

#### Implications financières:

Minimal

#### **RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:**

Parmi les exemples de financement disponibles pour les Canadiens autochtones qui souhaitent faire carrière dans les métiers, citons Indspire, qui est un " organisme de bienfaisance national enregistré dirigé par des Autochtones qui investit dans l'éducation des Autochtones pour le bénéfice à long terme de ces personnes", la bourse d'études pour les Autochtones de l'Ontario (disponible par le biais du Programme d'aide aux étudiants de l'Ontario) et la famille de bourses d'études de l'Alberta Apprenticeship and Industry Training Board.

#### **PIÈCES JOINTES:**

- 1 Information sur les exigences pour devenir un métier Sceau rouge: www.red-seal.ca/trades/d.2s.3gn.1t.2-eng.html www.red-seal.ca/docms/designationcriteria-eng.pdf
- 2 Financement pour les Canadiens autochtones qui poursuivent une carrière dans les métiers (aka apprentissages):

Indspire: https://indspire.ca/programs/students/bursaries-scholarships

Bourse d'études pour les autochtones de l'Ontario :

https://osap.gov.on.ca/OSAPPortal/en/A-ZListofAid/PRDR019231.html

Famille de bourses de l'Alberta Apprenticeship & Industry Training Board :

https://tradesecrets.alberta.ca/financial-assistance/scholarships



# L'ACCESSIBILITÉ DU MARCHÉ DU GOLF

#### **RECOMMANDATION:**

Au Conseil pour discussion: Que le conseil d'administration approuve la demande de financement d'une campagne de marketing (idéalement un projet conjoint avec l'ANPTG et Golf Canada) qui mettrait en évidence les options de golf abordables, y compris l'utilisation des terrains de golf municipaux, les parties de neuf trous/du crépuscule et l'utilisation des champs de pratique et des simulateurs intérieurs.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Une campagne nationale de promotion d'options abordables dans le domaine du golf permettrait de combattre le stéréotype selon lequel le golf est réservé aux élites de la société et montrerait au contraire que le golf peut être pratiqué par des personnes de tous horizons. Cela permettrait d'élargir la portée du golf et serait globalement sain pour l'écosystème. Cette campagne n'aurait pas d'impact négatif sur les terrains et les installations de golf haut de gamme, car ces installations s'adressent à un public différent de celui visé par la campagne. L'objectif de la campagne serait de souligner l'existence d'options de golf plus abordables, et non de punir les installations haut de gamme ou "d'élite" dont les prix sont élevés.

La pandémie de COVID-19 a profité à l'industrie du golf avec un afflux massif de nouveaux golfeurs. Le défi de l'industrie du golf sera maintenant de faire en sorte que ces nouveaux golfeurs continuent à pratiquer ce sport et d'avoir des plans pour continuer à développer le golf lorsque les mesures de lutte contre la pandémie seront terminées et que la vie reviendra à la " normale ".

Positionner le golf comme une activité offrant des options abordables (comme aller au champ de pratique en famille) comparables à d'autres activités de divertissement grand public comme le cinéma permettrait de soutenir les installations de golf publiques au Canada et de maintenir un niveau élevé d'engagement dans ce sport.

#### **CONTEXTE:**

Après des mois de recherche de la part de notre groupe de travail, nous n'avons trouvé que peu ou pas de preuves d'efforts formels de la part des instances dirigeantes nationales au Canada pour rendre le golf au Canada plus abordable ou pour commercialiser les options abordables qui existent déjà.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

 Nécessiterait des partenariats avec d'autres organismes nationaux du golf, tels que l'ANPTG et Golf Canada.

#### Implications financières:

Coûts nécessaires à la réalisation, au déroulement de la campagne.

#### Risques et mesures d'atténuation des risques :

- Risque : La campagne pourrait être considérée comme une "course vers le bas" par certains exploitants de terrains de golf et membres de l'ANPTG.
- Mesure d'atténuation : Souligner les avantages expansifs de l'exploitation de nouveaux marchés et la possibilité d'aider les installations disposant de moins de ressources marketing qui ne sont pas souvent mises en valeur.
- À titre d'exemple, une campagne potentielle basée sur le slogan "Le golf est pour tout le monde" pourrait mettre en évidence des personnes issues de milieux divers et portant des vêtements variés indiquant des statuts de classe différents, jouant au golf dans des cadres variés (terrains de golf, simulateurs intérieurs, parcours de calibre différent, etc.).

#### RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES:

- Option A: Il pourrait s'agir d'une campagne de marketing mettant uniquement l'accent sur les options abordables en matière de golf.
- Option B : De nouveaux programmes minimisant les barrières à l'entrée pourraient également être créés, tels que la journée " Amener un nouveau golfeur sur le parcours ", sur le modèle du programme " Amener un enfant sur le parcours " de l'ANPTG. Pour d'autres idées de programmes, voir la recommandation: Programmes abordables pour les nouveaux golfeurs.



## **PRIDE FLAGS**

#### **RECOMMANDATION:**

Drapeaux de la fierté sur le site web et sur les vitrines des boutiques de pro.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Avoir un drapeau de la fierté sur votre site web est un moyen simple de montrer que vous êtes une organisation inclusive lorsque les gens le consultent. Avoir un autocollant du drapeau de la fierté affiché sur la vitrine de votre boutique est également un moyen simple de montrer l'inclusivité.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

 La PGA du Canada pourrait-elle s'approvisionner en drapeaux de la fierté et les fournir aux pros/clubs de la PGA du Canada?

## LES PRONOMS PERSONNELS DANS LES SIGNATURES DE **COURRIEL ET BIOS DU SITE**

#### **RECOMMANDATION:**

Pronoms personnels dans les signatures de courriel et les biographies de sites Web (au niveau du club).

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Demander aux employés du club d'utiliser des pronoms personnels dans leur signature, ainsi que dans les biographies des sites web, est un excellent moyen de montrer aux personnes extérieures à votre organisation la culture inclusive de votre club.

# PROMO CÉLÉBRATION DU **MOIS DE LA FIERTÉ**

#### **RECOMMANDATION:**

Célébration/promotion du mois de la fierté (par exemple, l'heure du départ et le bud light de la fierté).

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

Profitez du mois de la fierté pour offrir un code promo dans votre club. 18 trous + voiturette + cadeau. Associez-vous à une entreprise locale pour offrir un cadeau sur le thème de la fierté. Les recettes sont destinées à soutenir une organisation/ charité LGBTQI2S+. L'utilisation de mots clics pour les médias sociaux pourrait être utile ici.

#### **CONTEXTE:**

Au niveau du club, s'adresser à des organisations connues pour leur soutien à la communauté LQBTQI2S+.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications stratégiques :

 La PGA du Canada ou ses zones pourraient-elles aider à faciliter cet événement de quelque façon que ce soit ? Peut-être un modèle pour l'événement ou des partenariats. Ruban de la fierté?



# CADRE POUR LES CLUBS AFIN DE GARANTIR L'INCLUSION DES EMPLOYÉS

#### **RECOMMANDATION:**

La PGA du Canada fournit un cadre que les clubs peuvent utiliser pour assurer l'inclusion de leurs employés. La PGA du Canada offre son module sur la diversité et l'inclusion aux non-membres de la PGA du Canada. Les clubs qui cherchent à améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion de leur organisation peuvent s'adresser à la PGA du Canada pour avoir accès à leur formation. Créer un document sur l'équité, la diversité et l'inclusion dans le milieu de travail où les clubs peuvent utiliser la liste de contrôle pour s'assurer qu'ils prennent les mesures nécessaires.

#### **OBJECTIF DE LA RECOMMANDATION:**

- Codes vestimentaires non sexistes
- Ensemble d'avantages sociaux : congé parental, coûts liés à la transition.
- Installations non sexistes
- Envisager d'offrir des avantages similaires aux employés à temps partiel, car notre personnel ne compte qu'un faible pourcentage d'employés à temps plein. Veiller à ce que le langage utilisé soit non sexiste.
- Cet aspect est mesurable car la PGA du Canada peut suivre le nombre de clubs qui ont accès à sa formation.

La PGA du Canada pourrait également demander à chaque zone de s'associer ou de collaborer avec des entreprises de formation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion par ville/région dans leur secteur et fournir une liste d'informations sur les possibilités de formation que les clubs pourraient utiliser dans chacune des communautés (en Ontario, l'utilisation des chapitres serait une bonne solution).

#### **CONTEXTE:**

- Visibilité (telle qu'offerte plus haut)
- Créer une politique
- Créer et soutenir des groupes de ressources pour les employés
- Calendrier marketing incluant le mois de la fierté, la sensibilisation aux transgenres, etc.

#### **STATUT ACTUEL:**

Examen du module actuel pour voir si des modifications doivent être apportées ou si quelque chose doit être ajouté.

#### **PROBLÈMES:**

#### Implications financières:

- Est-ce que la formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion doit être modifiée pour couvrir un plus grand nombre de situations pouvant survenir au niveau du club ?
- Quel serait le coût pour les clubs d'accéder à cette formation?



