

Brière, Sophie, Ph.D., Professeure titulaire, Département de Management,
Université Laval

Keyser-Verreault, Amélie, Ph.D., Chercheure postdoctorale, Institut Simone de
Beauvoir, Université Concordia

St-Pierre, Marilou, Ph.D., Chercheur, Université Laval

Institut EDI2

Subvention Savoir

Présence des femmes et égalité dans les organisations sportives au Canada : portrait, pratiques et modèle d'intervention

Résumé du projet

Notre projet de recherche nourrit d'une part l'objectif de mieux comprendre les barrières qui empêchent les femmes et les personnes des groupes historiquement marginalisés de pratiquer des activités sportives au sein des différentes associations sportives québécoises et d'atteindre des postes de leadership au sein de ces mêmes organisations. D'autre part, nous souhaitons fournir des pistes de solution aux organisations sportives qui veulent améliorer la situation en leur fournissant un guide de bonnes pratiques en matière d'équité, diversité et inclusion (EDI), pratiques adaptées aux réalités du sport.

Méthodes de recherche

Afin de mener à bien nos objectifs de recherches, nous avons mené des entretiens semi-dirigés individuels et en petits groupes (2-4 personnes) avec 114 personnes. Ces personnes provenaient de 18 différentes fédérations sportives québécoises et de 8 organisations multisports. En tout, nous avons interrogé 81 femmes et 33 hommes dont les postes au sein des organisations varient, allant de directeur général à entraîneur et arbitres en passant par les responsables des communications ou/et de la coordination des activités. Les verbatims tirés des entrevues ont par la suite été analysés au moyen du logiciel d'analyse qualitative MAC QDA. Cette étape a permis regrouper les principales barrières rencontrées par les femmes et les personnes des groupes historiquement marginalisés, de mettre le doigt sur les besoins en matière de bonnes pratiques en EDI pour corriger la situation et enfin, sur les bonnes pratiques déjà en place dans les organisations, qui sont alors des références pertinentes pour les autres organisations.

Résultat de la recherche

Notre recherche a permis de cerner les besoins et les pratiques à implanter dans les fédérations sportives québécoises. Parmi ces besoins et pratiques, notons l'importance de faire le point sur la présence des femmes et des personnes des groupes marginalisés dans chacune des organisations, et les postes occupés par ces personnes. Ces données quantitatives échappent à la majorité des organisations, si bien qu'il leur est plus difficile de cibler des objectifs en matière de recrutement et de rétention. Prendre conscience des biais qui circulent dans les discours et dans les pratiques, créer des programmes de mentorat pour les personnes issues des groupes historiquement marginalisés, implanter des mesures pour s'assurer de la représentation des femmes sur les conseils d'administrations et créer des programmes de recrutement qui ciblent les femmes et les filles sont quelques-unes des pratiques mises de l'avant par notre recherche. De plus, nos résultats démontrent l'importance pour les fédérations de se doter d'un plan EDI qui correspond à leur réalité et qui implique les différentes parties prenantes. En effet, si chacun et chacune a un rôle à jouer pour améliorer la situation et faire sauter les barrières, tous et toutes n'ont pas les mêmes responsabilités au sein de l'organisation.

Notre recherche, même si nous avons cherché à la rendre la plus exhaustive possible et à couvrir un large pan du paysage sportif québécois, n'est pas sans limites. En effet, il se peut que certaines organisations sportives dont les conditions d'existences diffèrent de celles que nous avons interrogées ne se reconnaissent pas dans ce portrait, ou encore, rencontre des barrières qui nous ont échappé. De plus, certains groupes historiquement marginalisés ne sont que peu présents dans notre étude, dont les personnes en situation de handicap.

Incidence par rapport aux politiques et aux programmes

La présente recherche permet de démontrer qu'il y a une volonté d'améliorer la présence des femmes et des personnes des groupes historiquement marginalisés au sein des organisations sportives, mais que cette volonté se bute encore à de nombreux obstacles concrets sur le terrain. Que ce soient des biais inconscients qui viennent court-circuiter l'avancement des femmes dans les postes de leadership, des processus d'embauche qui ratent la cible par leur manque de transparence ou des préjugés tenaces, les organisations sportives ont besoin d'un soutien tangible pour améliorer leurs pratiques. Si la volonté est présente, il faut les aider à mettre en place des pratiques qui vont venir briser des *modèles* présents depuis de longues années afin de permettre en réel changement de la culture organisationnelle. C'est ce qui motive d'ailleurs la seconde partie de notre recherche : créer un guide de bonnes pratiques accessible, avec des solutions concrètes pour faire bouger les choses, afin de passer de vouloir au pouvoir.

Prochaines étapes

Pour la suite des choses, il pourrait être pertinent de mesurer l'impact de l'implantation d'une approche EDI à une organisation sportive, tant sur le plan quantitatif (augmentation et rétention des effectifs féminins et des personnes issues des groupes historiquement marginalisés au sein de l'organisation et dans les postes de leadership) que sur le plan qualitatif (prise de conscience des biais, communication épicène, programme pour lutter contre les violences à caractère sexuel, etc.). Après un an, trois ans et cinq ans, quel est le bilan de cette approche? Quelles pratiques ont été retenues, par qui, et avec quelles retombées? Quelles barrières subsistent dans les organisations sportives et lesquelles ont été levées? Y en a-t-il de nouvelles qui avaient échappé à notre attention, cachées derrière des barrières plus visibles?

Dans la même veine, il serait intéressant de voir si certains milieux sportifs sont plus enclins à adopter des pratiques d'inclusion que d'autres, que ce soit par rapport à la discipline sportive, aux traditions genrées des sports, au profil sociodémographique des participant.es, etc.

Application des connaissances

La principale stratégie de partage des connaissances avec les intervenants du secteur canadien du sport sera l'édition d'un ouvrage grand public destiné à guider les organisations sportives vers de meilleures pratiques d'égalité, de diversité et d'inclusion. Cet ouvrage sera disponible à tous et toutes et nous souhaitons en faire des versions francophones et anglophones, de manière à assurer une diffusion à travers tout le pays. Le livre ne sera pas uniquement dédié aux directeur.trices généraux, mais à tous les intervenant.es qui gravitent autour du milieu sportif. En effet, comme nous l'évoquions plus haut, l'égalité est l'affaire de tous, mais les actions à poser diffèrent selon le poste occupé. En tenant compte de cette approche, les pratiques à développer dans les organisations sportives cibleront les différentes parties prenantes. Autrement dit, cet ouvrage, en cours de rédaction, est destiné à toutes les fédérations et associations sportives canadiennes.

Une seconde stratégie de partage des connaissances sera la rédaction d'un article scientifique portant précisément sur le développement d'une politique EDI en organisation sportive. Cette seconde production sera destinée principalement aux chercheur.es en sport et en management du sport.

Le présent document sera archivé de façon électronique par le Centre de documentation pour le sport (SIRC) et Sport Canada et diffusé en partie ou en totalité par ceux-ci.