



UTILISER L'ÉQUITÉ ENTRE LES GENRES COMME UN OUTIL POUR COMBATTRE LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE

2x

Les athlètes féminines de haut niveau sont **DEUX FOIS PLUS SUSCEPTIBLES DE SUBIR DES MAUVAIS TRAITEMENTS DANS LE SPORT** et d'en subir les conséquences sur leur santé.¹

QU'EST-CE QUE LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE?



La violence fondée sur le sexe (VFS) désigne « **TOUT ACTE DE VIOLENCE DIRIGÉ VERS UNE PERSONNE OU CONTRE CELLE-CI EN RAISON DE L'EXPRESSION DE SON GENRE, DE SON IDENTITÉ SEXUELLE OU DE SON IDENTITÉ DE GENRE PERÇUE** »² et peut inclure les abus sexuels, les abus physiques, les abus émotionnels, la négligence, la discrimination et le harcèlement.

FACTEURS DANS LES ORGANISATIONS ET LE SPORT QUI PEUVENT FACILITER LA VFS :



Les valeurs masculines dominantes et traditionnelles du sport³



Les environnements de travail dominés par les hommes^{4 5 6}



Se concentrer sur les résultats des performances et les récompenser



Une culture avec des niveaux élevés et une tolérance des comportements sexistes, des stéréotypes de genre et des croyances et pratiques inéquitables^{4 5 6 7 8 9}



Une absence de femmes aux postes de direction et une autorité limitée des femmes dans les organisations^{10 11}

Aucune recherche existante n'a étudié la relation explicite entre l'équité entre les genres et la violence liée au sexe dans le sport. Cependant, les recherches menées en dehors du sport révèlent deux perspectives : les femmes en tant qu'agentes de changement et le paradoxe du pouvoir

COMMENT L'ÉQUITÉ ENTRE LES GENRES PEUT RÉDUIRE LA VFS : LES FEMMES EN TANT QU'AGENTES DE CHANGEMENT

La recherche^{7 11} indique qu'un plus grand nombre de femmes aux postes de direction ont le potentiel de :



Modifier les normes organisationnelles

Remettre en cause les déséquilibres du pouvoir dans les cultures professionnelles masculines



La présence d'un plus grand nombre de femmes aux postes de direction est bénéfique pour tout le monde dans le sport



Limiter la tolérance actuelle à l'égard des comportements répréhensibles ou des pratiques inéquitables entre les genres



Accroître la sensibilisation et l'inquiétude concernant le harcèlement



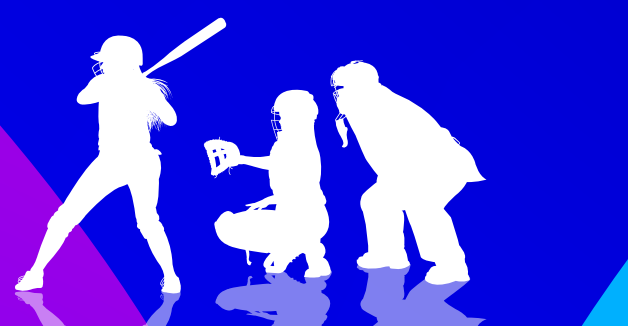
Renforcer/développer des politiques pour promouvoir davantage les pratiques et expériences équitables entre les genres

FEMMES À DES POSTES DE DIRECTION NE DIMINUERA PAS AUTOMATIQUÉMENT LA VFS: LE PARADOXE DU POUVOIR

Les supérieurs, les pairs et les subordonnés peuvent accroître la résistance à la remise en cause des dynamiques de pouvoir, des stéréotypes liés au genre et des structures d'oppression



Les femmes dirigeantes peuvent remettre en question les normes de genre et les hiérarchies stéréotypées dans le sport¹⁴, ce qui peut inciter les personnes qui tentent de maintenir le statu quo à les menacer et à les harceler^{15 16}



« Nous avons besoin de plus de femmes au pouvoir. »

Une partie de moi se demande où je serais aujourd'hui si j'avais travaillé avec davantage de femmes psychologues, nutritionnistes et même entraîneuses. J'ai été prise dans un système conçu par et pour les hommes, qui détruit le corps des jeunes filles. »



MARY CAIN¹³
COUREUSE
PROFESSIONNELLE

6 FAÇONS DE RÉDUIRE LA VIOLENCE LIÉE AU SEXE PAR L'ÉQUITÉ DES GENRES



- 1 Mettre en œuvre des politiques claires en matière d'équité entre les genres et de violence liée au sexe
- 2 Dispenser une formation sur la violence liée au sexe
- 3 Faire des leaders masculins des alliés
- 4 Adopter des quotas de genre dans une matrice de compétences (non négociables et imposés par la législation) plutôt que des objectifs de genre (objectifs qu'une organisation espère atteindre)
- 5 Être un champion de l'équité entre les genres en croyant à l'équité entre les genres, en la soutenant et en lui donnant la priorité
- 6 Promouvoir le mentorat et le parrainage des femmes

FEMMES ET SPORT AU CANADA

WOMENANDSPORT.CA



E-Alliance
Centre de recherche pour l'équité des genres en sport
Research hub for gender equity in sport

EALLIANCE.CA

Financé par le gouvernement du Canada



References

1. Kerr, G., Willson, E. & Stirling, A. (2019). Prevalence of maltreatment among current and former national team athletes. https://athletescan.com/sites/default/files/images/prevalence_of_maltreatment_reporteng.pdf
2. Government of Canada. (2020, October 28). About Gender-Based Violence. Status of Women Canada. <https://cfc-swc.gc.ca/violence/knowledge-connaissance/about-a-propos-en.html>
3. Roberts, V., Sojo, V., & Grant, F. (2020). Organisational factors and non-accidental violence in sport: a systematic review. *Sport Management Review*, 23(1), 8–27. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.03.001>
4. Roscigno, V. J. (2019). Discrimination, sexual harassment and the impact of workplace power. *Socius*, 5, 1–21. <https://doi.org/10.1177/2378023119853894>
5. Roth, L. M. (2007). Women on Wall Street: Despite diversity measures, Wall Street remains vulnerable to sex discrimination charges. *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 24–36. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.24286162>
6. Uggen, C., & Blackstone, A. (2004). Sexual harassment as a gendered expression of power. *American Sociological Review*, 69(1), 524–545. <https://doi.org/10.1177/000312240406900105>
7. Dresden, B. E., Dresden, A. Y., & Ridge, R. D. (2017). No girls allowed: Women in male-dominated majors experience increased harassment and bias. *Psychological Reports*, 121(3), 459–474. <https://doi.org/10.1177/0033294117730357>
8. Vogt, D., Bruce, T., Strelan, A., & Strafford, J. (2007). Attitudes toward women and tolerance for sexual harassment among reservists. *Violence Against Women*, 13(1), 879–900. <https://doi.org/10.1177/1077801207305217>
9. Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2008). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127–162. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>
10. Harned, M. S., Ormerod, A. J., Palmieri, P. A., Collinsworth, L. L., & Reed, M. (2002). Sexual assault and other types of sexual harassment by workplace personnel: A comparison of antecedents and consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 174–188. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.2.174>
11. Kensbock, S., Bailey, J., Jennings, G., & Patiar, A. (2015). Sexual harassment of women working as room attendants within 5-star hotels. *Gender, Work & Organization*, 22(1), 36–50. <https://doi.org/10.1111/gwao.12064>
12. Bell, M. P., McLaughlin, M. E., & Sequeira, J. M. (2002). Discrimination, harassment and the glass ceiling: Women executives as change agents. *Journal of Business Ethics*, 37(1), 65–76. <https://doi.org/10.1023/A:1014730102063>
13. Cain, M. (2019, Nov 7). I was the fastest girl in America, until I joined Nike. *The New York Times*. Retrieved from <https://www.nytimes.com/2019/11/07/opinion/nike-running-mary-cain.html>
14. Holland, K. J., & Cortina, L. M. (2016). Sexual harassment: Undermining the wellbeing of working women. In M. L. Connerly & J. Wu (Eds.), *Handbook on well-being of working women* (pp. 83–101). Springer.
15. Glass, C., Cook, A., & Pierce, B. (2020). Do women in leadership reduce sexual harassment claims on college campuses? *Journal of Women and Gender in Higher Education*, 13(2), 193–210. <https://doi.org/10.1080/26379112.2020.1782227>
16. McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, 77(4), 625–647. <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>

CITER CETTE INFOGRAPHIE COMME SUIT : KERR, G. ET BATTAGLIA, A. (2021). EXPLORER LA RELATION ENTRE L'ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES ET LA VIOLENCE SEXISTE DANS LE SPORT. [INFOGRAPHIE]. FEMMES ET SPORT AU CANADA ET E-ALLIANCE.