

Journal canadien des entraîneures

En ligne

Plaidoyer en faveur du leadership féminin dans le milieu sportif canadien

© 2019 Association canadienne des entraîneurs, ISSN 1496-1539

Octobre 2019, vol. 19, n° 4

Guylaine Demers n'a jamais hésité à prendre position sur des questions controversées au sujet des femmes dans le sport. Elle aborde une fois de plus un sujet délicat : le besoin de renforcer le leadership des femmes pour bâtir un système sportif canadien sain et inclusif. Citant des statistiques vérifiables et affirmant que la diversité est une force, elle présente quatre scénarios qui soulèvent des questions fréquentes et apportent des réponses réfléchies. Elle met chacun de nous au défi de contribuer à la création d'un monde qui valorise le leadership féminin dans toutes les sphères du sport. - Sheila Robertson, rédactrice en chef du Journal

Les avis exprimés dans les articles du Journal canadien des entraîneures sont ceux de leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement les politiques de l'Association canadienne des entraîneurs.

DERNIÈRE NOUVELLE : JUDO CANADA MONTRE LA VOIE EN MATIÈRE DE LEADERSHIP

ASSISTANTE ENTRAÎNEURE NATIONALE (femmes seulement)

Judo Canada est actuellement à la recherche d'une assistance entraîneure nationale (AEN) pour contribuer à la mise en œuvre du plan de haute performance de Judo Canada et préparer l'équipe nationale à réaliser des performances de médaille aux Jeux olympiques 2024 et 2028.

<https://sirc.ca/fr/career/assistante-entraîneure-nationale-femmes-seulement>

Journal canadien des entraîneures

En ligne

Octobre 2019, vol. 19, n° 4

Plaidoyer en faveur du leadership féminin dans le milieu sportif canadien

Guylaine Demers

Introduction

Lorsque je repense à mes nombreuses années d'implication dans le sport, il m'apparaît clair que certaines questions relatives à l'équité des sexes restent incomprises, voire taboues. Ceux qui veulent faire progresser le programme d'équité des sexes sont bien souvent mal outillés pour le faire et ont besoin de soutien quand vient le temps de défendre l'importance de l'avancement des femmes à des postes de leadership au sein de leur communauté sportive. Le manque d'information pertinente provoque un « syndrome du mutisme », c'est-à-dire qu'une personne réclamant une participation accrue des femmes ne sait pas comment contrer efficacement une réponse négative. Cette dernière peut prendre plusieurs formes : une excuse stéréotypée évoquant le manque de femmes compétentes disponibles; le peu d'intérêt des femmes pour le poste; une question de droit voulant qu'il soit discriminatoire de réserver un poste à une femme; une idée fausse sur l'utilité des quotas par rapport à l'embauche du meilleur candidat.

Dans cet article, je présente des arguments pouvant permettre de réagir positivement à de tels commentaires et de déconstruire certains mythes tenaces. Les défenseurs d'une participation accrue des femmes ne peuvent que bénéficier d'une argumentation solide et factuelle. Je passerai d'abord en revue les éléments clés de la discrimination à l'égard des femmes dans le sport. Je présenterai ensuite des réactions typiques et proposerai des façons d'y répondre. Finalement, je présenterai les étapes à suivre pour devenir un défenseur efficace des femmes dans le sport.

Pourquoi accroître la présence des femmes dans le système sportif canadien

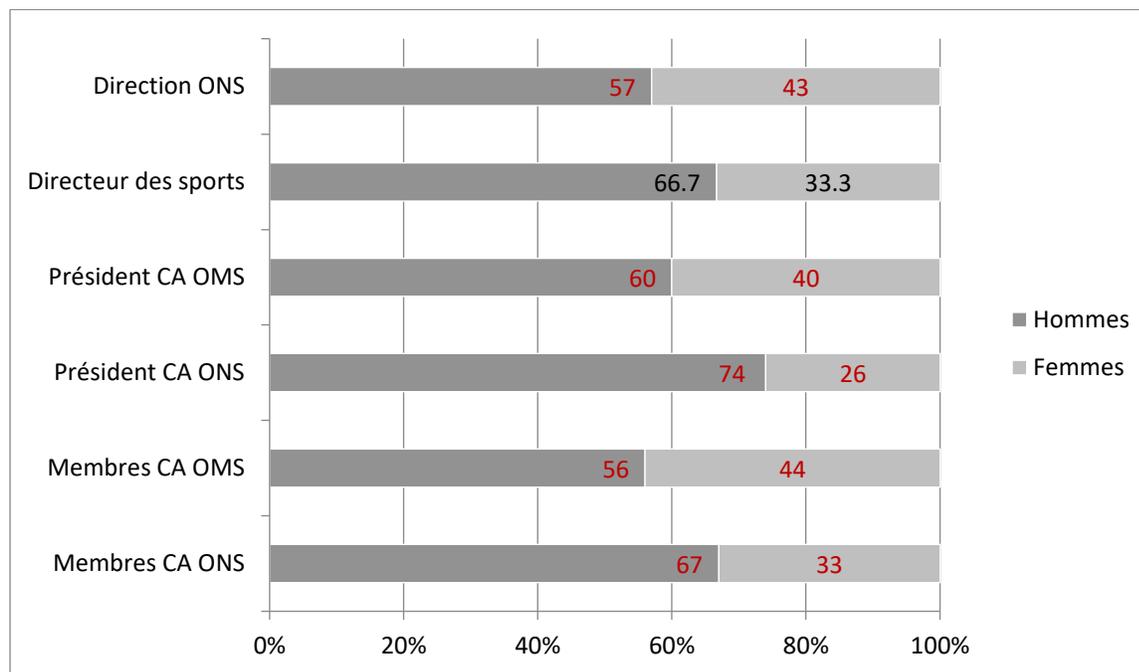
Notre système sportif devrait être représentatif de nos communautés sportives.

Le système sportif canadien actuel ne peut prétendre être véritablement représentatif de notre population. Les femmes sont nettement moins présentes que leurs collègues masculins, une situation qui perdure année après année. À ce sujet, les statistiques les plus récentes, compilées par l'Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique, sont révélatrices. Que ce soit à titre d'entraîneuses, d'administratrices ou d'officielles, les femmes demeurent minoritaires, bien qu'il faille souligner une amélioration dans les postes de haute direction.

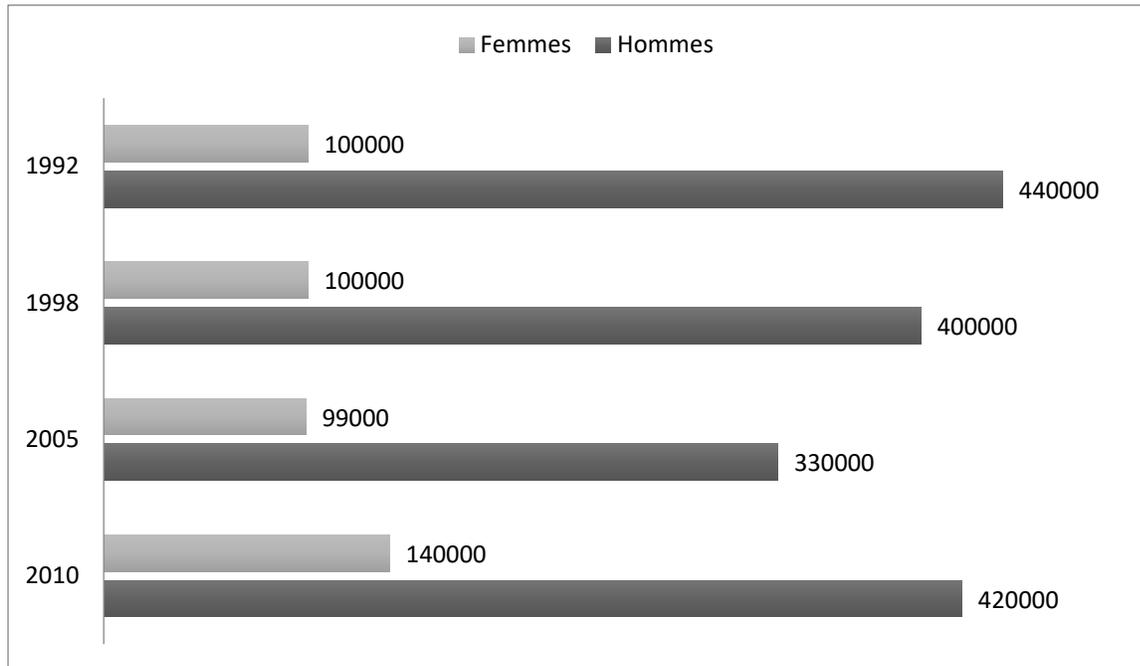
Pourcentage d'entraîneuses-chefs canadiennes aux Jeux olympiques

JO	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Femmes	13	21	7	15	9	13	19	10	6
Hommes	87	79	93	85	91	87	81	90	94

Répartition en pourcentage des dirigeants d'organismes nationaux de sport et d'organismes multisports selon le sexe



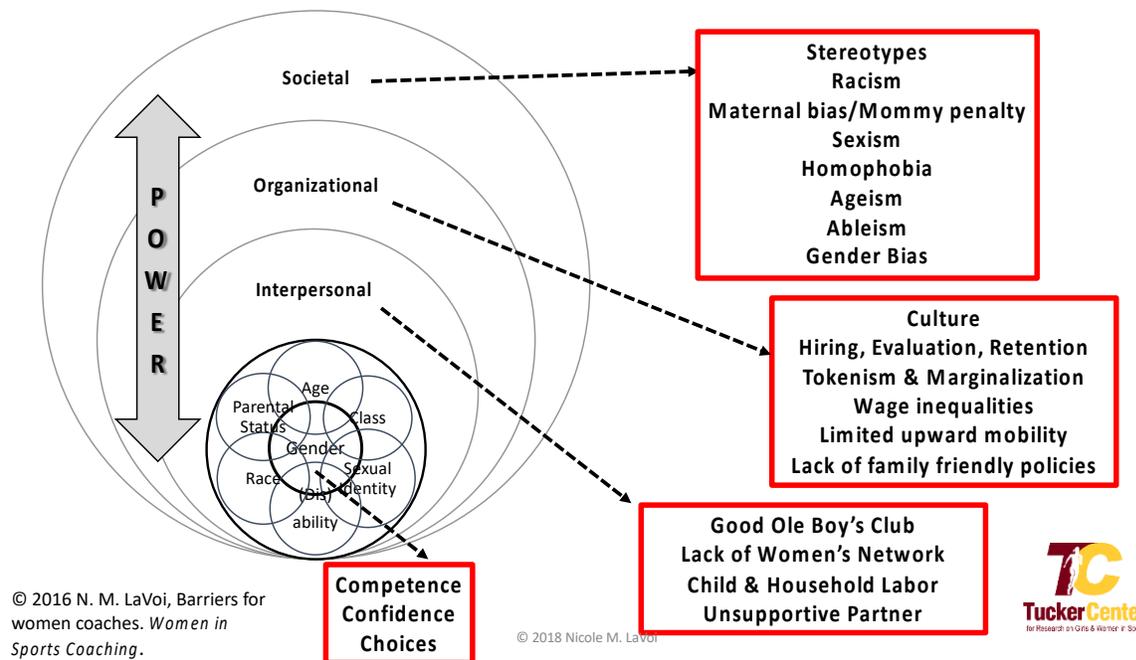
Hommes et femmes officiels au Canada



N'oubliez pas que ces statistiques ne reflètent pas forcément la discrimination à l'égard des femmes, mais qu'elles suggèrent plutôt une discrimination systémique attribuable à une multitude de facteurs. Auteure, journaliste, conférencière et animatrice québécoise, Pascale Navarro définit la discrimination systémique comme suit :

« À cause de traditions et d'une histoire dans lesquelles le pouvoir a été exercé par les hommes, le système dans lequel nous vivons s'est établi d'une manière particulière qui leur donne certains avantages (salaires plus élevés, avantage de pouvoirs de décision, autorité). En raison de ce système, les femmes ont été tenues à l'écart de divers aspects de la vie sociale. Cela ne veut pas dire que les hommes le souhaitent ni que les femmes s'en satisfont. Un système peut se transformer quand on prend les mesures pour y arriver. »

Dans le monde du sport, la discrimination systémique prend de nombreuses formes. Nicole LaVoi, de l'école de kinésiologie de l'Université du Minnesota, présente dans son ouvrage *Women in sports coaching* un modèle écologique d'obstacles et de mesures de soutien pour les entraîneuses qui illustre clairement de quelle façon la discrimination systémique se manifeste :



Les obstacles auxquels sont confrontées les femmes compétentes au sein du système sportif canadien privent ce système de talents considérables, ce qui est une raison suffisante pour s’efforcer d’éliminer ces obstacles. Voici des citations de femmes occupant des postes de haute direction dans des organismes provinciaux de sport qui illustrent certaines de ces entraves :

La crédibilité : « Je le vois, je le sais. Il m’a fallu environ 20 ans pour gagner le respect des hommes plus âgés de mon organisation. »

La compétence : « Ça m’est arrivé l’année dernière, alors que j’étais responsable de mon premier championnat national, un grand tournoi. Ce qui est choquant, c’est que chaque fois qu’une femme se présente quelque part, il lui faut prouver quelque chose à quelqu’un parce qu’elle est une femme. Tout le monde est censé être égal! Donc, vous y arrivez, vous êtes compétente, vous avez été choisie pour faire le travail, vous avez les connaissances voulues, vous avez réussi l’entrevue, etc., mais vous ressentez quand même la pression de performer, de prouver que vous avez tout ce qu’il faut pour faire un bon travail. »

Les quotas : « Nous avons eu une réunion assez incroyable où nous avons vraiment eu l’impression que lorsqu’il s’agit des femmes, on s’interroge sur leur mérite, alors que la question ne se pose pas vraiment quand on parle d’un homme. Nous avons entendu des choses invraisemblables que nous ne nous attendions pas à entendre. Par exemple, certains ont exprimé des doutes quant aux compétences des femmes en réponse à une nouvelle règle stipulant qu’il doit y avoir au moins une femme dans chaque région. Les femmes sont-elles assez compétentes? Je n’arrivais pas à le croire. On ne pose jamais cette question au sujet des hommes. C’est inouï! Nous habitons un pays où notre sport féminin fonctionne extrêmement bien et nous nous demandons encore si les femmes sont compétentes pour faire partie de ces comités. »

À mon avis, il reste beaucoup à faire pour changer notre culture sportive et pour modifier le discours sur la place des femmes dans les sphères dirigeantes. »

L’équité des sexes dans le sport au Canada est devenue incontournable.

Au cours des dernières années, le gouvernement a mis de l’avant différentes initiatives axées sur les filles et les femmes dans le sport :

- Les femmes et filles dans le sport – Rapport du Comité permanent du patrimoine canadien (<https://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/CHPC/rapport-7>)
- Groupe de travail du Comité fédéral-provincial/territorial du sport (CFPTS) sur les femmes et les filles dans le sport et l'activité physique (2018). Tous les ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables du sport, de l'activité physique et des loisirs ont approuvé en 2019 les recommandations du groupe de travail lors de leur conférence à Red Deer en Alberta, s'engageant ainsi fermement à rendre le sport plus équitable dans leurs juridictions respectives. Par exemple, les organismes nationaux de sport (ONS) et les organismes multisports (OMS) sont tenus d'atteindre d'ici 2024 la zone de parité (représentation des femmes de 40 à 60 %) dans leur conseil d'administration.
- Groupe de travail de la ministre Kirsty Duncan sur les femmes et les filles dans le sport (2018) (<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/groupe-travail-equite-genres.html>)

La diversité est une force.

Le dictionnaire Oxford définit la diversité comme « l'éventail des différences humaines, y compris, mais sans s'y limiter, la race, l'origine ethnique, le sexe, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'âge, la classe sociale, la capacité ou les caractéristiques physiques, le système de valeurs religieuses ou éthiques, l'origine nationale, les convictions politiques ou autres idéologies ». Ici, nous mettons l'accent sur la diversité des genres, tout en reconnaissant qu'il existe aussi une diversité au sein de chaque genre.

Certains auteurs ont récemment démontré que la diversité procure de multiples avantages à une grande variété d'organisations dans différents secteurs, notamment des bastions masculins traditionnels comme les affaires, la médecine, la politique et les arts. Pourquoi en irait-il autrement dans le monde du sport? À l'heure actuelle, le visage du leadership sportif au Canada est celui d'un homme blanc d'âge moyen. Il ne s'agit pas de remettre en question leur droit d'occuper des postes de direction. Cependant, une culture sportive florissante et progressiste doit permettre à un plus grand nombre de femmes d'occuper des postes clés de pouvoir.

La diversité est assortie de nombreux avantages. L'association de personnes aux parcours de vie divers favorise l'émergence d'une multiplicité de solutions, chacune d'entre elles ayant ses propres façons de penser, d'agir et de résoudre les problèmes. Une telle diversité permet aux organisations de prendre des décisions qui tiennent compte des besoins variés de leurs membres. Elle permet aussi à chaque membre d'apprendre et de grandir au contact de compétences et de talents différents. En fin de compte, tout le monde y gagne et l'organisation devient plus productive.

En examinant les arguments les plus solides en faveur d'une diversité accrue dans les postes de direction, n'oublions pas que les femmes ne sont pas une minorité, mais qu'elles composent 50,4 % de la population canadienne et sont présentes dans tous les groupes minoritaires. Comment ne peuvent-elles pas bénéficier de la même représentation que leurs collègues masculins? Le dernier rapport du Forum économique mondial soulignait que « si la tendance se maintient, il faudra attendre l'an 2234 pour que l'égalité entre les hommes et les femmes soit atteinte dans le monde ». En réaction à cette annonce, la chroniqueuse de *La Presse* Rima Elkouri s'est exprimée en ces mots :

« Je suis de nature plutôt patiente. Mais deux siècles pour obtenir l'égalité, j'avoue que je trouve ça un peu long. C'est la raison pour laquelle je suis en faveur de mesures qui permettraient d'appuyer sur l'accélérateur de la parité. Trop de vents contraires nous indiquent que ça n'arrivera pas tout seul. »

Note de l'auteur : Utilisé de façon interchangeable avec « égalité », le mot « parité » est plus courant en français.

Mon argumentation soutient principalement la mise en œuvre de mesures correctives telles que des quotas et des objectifs, afin que la parité hommes-femmes soit réalisée avant 2234. Parmi les ouvrages consultés pour développer cet argument, l'essai de Pascale Navarro, *Femmes et pouvoir : les changements nécessaires*, s'est révélé particulièrement inspirant puisque l'auteure y réfute les mythes entourant l'adoption de telles mesures (<http://www.lemeac.com/catalogue/1531-femmes-et-pouvoir-les-changements-necessaires.html>).

J'ai adapté ces différents mythes à des situations en contexte sportif, en présentant les réactions typiques que suscite la personne qui réclame une plus grande présence féminine. Chacune est suivie d'une réponse appropriée.

SITUATION 1

Votre club a un nouveau poste d'entraîneur pour l'équipe féminine U15. Vous suggérez que le comité de sélection engage une femme pour que les athlètes aient un modèle qui leur ressemble et vit des expériences similaires.

RÉACTION 1

Le comité de sélection répond que réserver un poste à une femme constitue une discrimination à l'égard des hommes.

RÉPONSE 1

Selon Pascale Navarro, nous n'imposons pas de quotas de genre sans raison. Nous le faisons pour atteindre la parité au nom du principe d'égalité. J'estime que nous sommes loin d'atteindre l'égalité dans notre système sportif, les hommes étant largement favorisés et les femmes victimes de discrimination.

Un quota constitue non pas une discrimination à l'égard des hommes, mais plutôt un moyen de contrer la discrimination systémique historique et les années d'exclusion des femmes du processus décisionnel, en favorisant temporairement ce groupe et en assurant l'égalité des chances entre les sexes.

Pour répondre à la question fréquemment posée sur la nature discriminatoire d'un quota sur le plan juridique, référons-nous à deux critères importants des chartes des droits et libertés du Québec et du Canada : cette mesure (quota) s'applique-t-elle à un groupe sous-représenté (dans le cas présent, les femmes occupant des postes de direction dans le sport)? Est-elle mise en place par un organisme sans but lucratif?

Les actions ayant pour but de favoriser un groupe sous-représenté sont donc justifiées parce qu'elles sont nécessaires si l'on souhaite un jour réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes. De telles mesures sont souvent appelées des « actions positives ». De plus, les chartes n'interdisent pas l'établissement de lois, de programmes ou d'activités visant à améliorer la situation des individus ou des groupes défavorisés. Elles sont explicites à ce sujet.

SITUATION 2

Lors de la dernière réunion du conseil d'administration, vous apprenez que d'ici 2024, tous les ONS devront avoir atteint la zone de parité (représentation des femmes de 40 à 60 %) dans leur conseil d'administration.

RÉACTION 2

Un membre du conseil se dit préoccupé par la difficulté de trouver des femmes compétentes. Il est convaincu que les quotas mènent à l'embauche de candidates de qualité et de compétence moindres. Une membre dit craindre de voir des femmes recrutées parce qu'elles sont des femmes et non parce qu'elles sont compétentes. Elle s'exprime ainsi : « J'ose croire que j'ai été choisie parce que je suis compétente, et non pas parce que je suis une femme. »

RÉPONSE 2

Dans tous les domaines, l'imposition de quotas de genre pour atteindre plus rapidement l'égalité a toujours mécontenté de nombreuses personnes, y compris des femmes.

Noémi Mercier, journaliste à *L'actualité*, explique cette réticence en ces mots au sujet de la classe politique : « Des quotas seraient un affront aux principes de la méritocratie... Sous un régime pareil, des candidates de second ordre risqueraient de prendre la place d'hommes plus qualifiés qu'elles et l'ensemble de la classe politique s'en trouverait affaiblie. Les élus doivent être choisis pour leurs compétences, et non en fonction de leur sexe. »

Selon Pascale Navarro, « l'argument le plus couramment utilisé pour s'opposer à la parité c'est de présumer de l'incompétence des femmes, et la crainte qu'elles ne méritent pas leur place. S'est-on déjà interrogé sur celle des hommes? Si on en croit cette logique, les femmes seraient par défaut incompétentes, et les hommes, par défaut, compétents. »

Bien que la perspective d'imposer des quotas rebute de nombreuses personnes, il existe un risque que les mesures volontaires ne produisent pas de résultats et il est peu probable que l'inaction mette fin aux pratiques conservatrices. Des politiques de quotas ont été adoptées dans plusieurs organisations, à différents niveaux et dans différents pays, sans que l'on constate une perte de compétence ou de qualité du travail. En fait, en raison d'une

législation fixant des quotas, la France et la Norvège sont les seuls pays où les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse comptent 40 % de femmes ou plus.

Par ailleurs, une étude menée par Tim Besley, professeur d'économie à la London School of Economics, s'est avérée éclairante :

« Notre principale conclusion est que les quotas de genre augmentent la compétence de la classe politique en général, en particulier celle des hommes. De plus, l'adoption de quotas est une bien mauvaise nouvelle pour les dirigeants masculins médiocres qui se voient souvent forcés de partir. [...] Parce que les nouveaux dirigeants sont en moyenne plus qualifiés, ils craignent moins la sélection de candidats plus compétents, ce qui initie un cercle vertueux de compétences supérieures. »

(<https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2017/03/13/gender-quotas-and-the-crisis-of-the-mediocre-man/>)

Il semblerait en fait que les quotas rehaussent la qualité des équipes de direction, car la compétence attire la compétence. Dans cette optique, réserver des places aux femmes amène une plus grande concurrence entre les hommes puisqu'ils restent aussi nombreux, mais qu'ils ont accès à moins de postes, ce qui a pour effet de hausser leur niveau de compétence. Inversement, les quotas permettent de sélectionner des femmes qualifiées. Il ne s'agit pas d'engager une femme incompétente à la place d'un homme compétent, mais plutôt de favoriser l'embauche d'une femme compétente injustement exclue du processus. Bref, de telles politiques n'accordent pas davantage de droits aux femmes, mais constituent un moyen de réduire les privilèges de certains afin de donner aux femmes les mêmes chances qu'aux hommes.

SITUATION 3

Lors de la retraite annuelle de votre organisme, vous suggérez d'augmenter le nombre de femmes au sein du personnel pour obtenir une représentation équitable. Vous estimez que cela aiderait l'organisme à mieux répondre aux besoins des filles et des femmes dans votre sport.

RÉACTION 3

La majorité estime que ce n'est pas nécessaire puisque les hommes peuvent très bien représenter les femmes.

RÉPONSE 3

Comme Navarro l'énonce : « (...) les femmes peuvent aussi très bien représenter les hommes... là n'est pas la question. Nous ne pouvons pas demander à une seule femme de représenter toutes les femmes. Pour que la parité fonctionne et que la population soit représentée le mieux possible, il faut compter sur la présence de gens de tous horizons. »

L'égalité est un moyen d'élargir le profil des personnes au pouvoir afin que la société soit mieux représentée. Elle permet également une plus grande diversité de compétences, d'expertises et d'expériences de vie, ce qui constitue un atout pour toute organisation. Pour l'Association canadienne des entraîneurs, « les femmes sont une ressource inexploitée dans l'ensemble de la communauté sportive. Bien que la représentation des athlètes féminines atteigne 50 % des membres de l'équipe nationale, et parfois plus, le pourcentage de femmes entraîneuses à ce niveau est beaucoup plus bas. Les femmes ont des expériences de vie et du leadership, ainsi que des valeurs et des attitudes différentes qui leur procurent une perspective et une expertise sportive intéressantes. »

La mise en place de mécanismes visant à promouvoir la présence des femmes dans les organismes sportifs est un moyen concret d'initier un changement réel et de s'assurer que leurs voix sont représentées et entendues. Il est possible d'établir des parallèles avec le milieu des affaires où, comme le souligne Catalyst, les conseils comptant au moins 30 % de femmes offrent un environnement positif propice à la naissance d'idées innovantes issues de la diversité des genres (<https://www.catalyst.org/research/women-on-corporate-boards/>).

SITUATION 4

Votre organisation a récemment annoncé un poste de cadre supérieur à pourvoir. Deux femmes et vingt-trois hommes vous ont fait parvenir leur CV. Vous exprimez votre surprise de voir que si peu de femmes ont posé leur candidature.

RÉACTION 4

Le comité de sélection vous répond qu'au contraire, il n'y a là rien de surprenant puisque les femmes ne sont pas attirées par les postes de direction.

RÉPONSE 4

Dans le documentaire *Miss Representation* présenté au Festival du film de Sundance en 2011, Marian Wright Edelman, fondatrice et présidente de la Children's Defence Fund, exprime l'idée suivante : « On ne peut pas être ce qu'on ne peut pas voir. » (<http://therepresentationproject.org/film/miss-representation-film/0>).

On l'entend si souvent qu'on a tendance à oublier à quel point elle est vraie. L'absence de modèles est pourtant un obstacle majeur pour les femmes dans pratiquement tous les choix de carrière, y compris le sport. Plutôt que le manque d'intérêt, je dirais que la véritable raison pour laquelle de nombreuses femmes ne posent pas leur candidature à des postes de direction est l'absence de femmes qu'elles peuvent imiter, et que ce manque peut être corrigé par des quotas.

Lorsque de telles mesures sont mises en place, les organisations trouvent des femmes pour combler les postes. Ce fait réfute l'idée reçue voulant que les femmes soient peu nombreuses parce qu'elles ne s'intéressent pas à ces postes. Au contraire, lorsqu'on leur fait une place, les femmes répondent à l'appel. Caroline Codsì, présidente de l'organisme La Gouvernance au féminin, en donne pour preuve la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État du Québec : « Cette loi prévoit la parité hommes-femmes. En peu de temps, nous sommes passés de 18 à 20 % de femmes à 50 % (<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/G-1.02>). Donc ça fonctionne. Ça prouve une chose : quand on légifère, on trouve des femmes. Quand on ne légifère pas, on trouve des excuses. »

La réalité n'est pas que les femmes ne sont pas intéressées, mais que leur environnement doit changer pour devenir plus inclusif. Pour les entraîneuses, de nombreuses inégalités persistent, ce qui nuit à leur expérience et à leur désir de s'engager dans le sport. Certaines études indiquent que si les femmes quittent leur poste d'entraîneuse, c'est bien souvent en raison du sexisme systématique dans les organismes sportifs, de la discrimination permanente, des stéréotypes sexistes qui influencent la culture organisationnelle et biaisent le processus de recrutement. De plus, les entraîneuses sont plus susceptibles que leurs confrères masculins de vivre des expériences négatives causées par les obstacles, les inégalités et les difficultés qui persistent dans l'environnement sportif, notamment l'accès au personnel de soutien, le manque de soutien administratif, la discrimination, l'inégalité salariale par rapport aux hommes, le harcèlement, l'homophobie, le stress et la pression au rendement pour faire leurs preuves.

Un changement important s'impose dans l'environnement des entraîneurs et dans la communauté sportive en général si l'on veut augmenter le taux de recrutement et de rétention. Parmi les solutions à envisager, notons le mentorat, de la formation supplémentaire sur les femmes et l'entraînement, le soutien progressif de l'administration et l'adoption de politiques sur le harcèlement, les abus et l'équité.

Comment défendre avec succès la cause des femmes dans le sport (et guérir le « syndrome du mutisme »)

N'oubliez pas que les femmes ne sont pas un groupe minoritaire : elles représentent 50,4 % de la population canadienne.

Dites-vous que la plupart des gens veulent faire le bien; ils ne savent peut-être tout simplement pas comment.

Soyez au courant des statistiques quant au nombre de femmes occupant des postes de responsabilité dans votre pays/province/organisation.

Apprenez à vos collègues des faits concernant les femmes occupant des postes de direction, y compris des statistiques, des expériences de femmes et des exemples de réussite.

Mettez vos arguments à l'épreuve avec des personnes que vous savez difficiles à convaincre.

Communiquez avec des gens faisant face aux mêmes difficultés afin que vous puissiez apprendre les uns des autres.

Et surtout, DEMANDEZ. N'ayez jamais peur de demander, parce que la pire chose qui puisse arriver, c'est qu'on vous réponde NON. Comme le dit Marion Lay, l'une de celles qui défendent avec le plus d'ardeur le principe de parité dans le sport :

« Vous y allez et on vous dit "non". Réjouissez-vous qu'on vous ait dit "non", parce que vous vous êtes lancée et vous avez eu la chance d'entendre ce qu'ils avaient à dire et pourquoi ils vous ont répondu "non". Et puis vous avez eu l'occasion de dire des choses importantes pour vous. En fait, je crois sincèrement que "non" n'est qu'à un mot de "oui" ».

Conclusion

L'équité des genres dans le sport est de mieux en mieux acceptée et est en fait inévitable. À l'heure actuelle, les conseils sportifs des universités et des collèges canadiens sont soumis à des politiques obligatoires en matière d'équité. En 2012, l'Institut national du sport du Québec a décrété que son conseil d'administration devait être composé d'un minimum de 40 % de femmes ou d'hommes. À l'échelle nationale, tous les conseils d'administration des ONS financés devront comprendre de 40 à 60 % de femmes d'ici décembre 2024. De telles initiatives constituent des précédents encourageants et montrent que les politiques d'équité sont non seulement possibles, mais qu'elles fonctionnent.

Lecture recommandée : 50 Ways to Fight Bias (en anglais seulement)

<https://leanin.org/50-ways-to-fight-gender-bias>

Les préjugés et la discrimination sexistes nuisent à l'avancement des femmes au travail. En plus d'affecter leur expérience quotidienne, ils font en sorte qu'il est plus difficile pour les femmes de se faire embaucher et d'obtenir une promotion, et pour les entreprises de progresser vers la parité. Activité à base de cartes couplée à une série de courtes vidéos, *50 Ways to Fight Bias* est un outil concret pour lutter contre les préjugés et la discrimination sexistes.

À propos de l'auteure

Guylaine Demers, professeure à l'Université Laval, est titulaire de la Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés. Présidente d'Égale Action, elle s'intéresse aux enjeux concernant les femmes et la LGBT-phobie dans le sport. En 2007, 2010 et 2015, Guylaine a été nommée une des femmes les plus influentes au Canada dans le domaine du sport. Elle a assumé le rôle de présidente du groupe de travail sur les femmes dans le sport mis sur pied en 2018 par la ministre fédérale des Sports, l'honorable Kirsty Duncan. Une de ses réalisations fut l'organisation de Conversation 2015, la 4^e conférence nationale Femmes et sport du Canada axée sur la recherche de solutions pour améliorer la situation des femmes au sein du système sportif canadien (www.SolutionsWomenSport.ca/fr). Elle organisera Conversation 2020 en juin à Québec (www.conversation2020.ca).

Références disponibles sur demande