



www.crdsc.ca

Décembre 2024

L'égalité dans le sport? Politiques de maternité inadéquates pour les athlètes féminines professionnelles

Par Annie Garrett, candidate J. D. 2024 | Université Queen's

Cet article est une version abrégée du texte rédigé par l'auteure en décembre 2023 dans le cadre de son cours « Introduction au droit du sport international » à l'Université Queen's. La version intégrale anglaise, avec toutes les références bibliographiques, peut être consultée sur le site du CRDSC.

Les opinions exprimées dans ce texte n'engagent que l'auteure et ne correspondent pas nécessairement à celles du CRDSC.

Le sport féminin a évolué de façon spectaculaire au cours des cinquante dernières années. Il est presque inimaginable de penser que jusqu'en 1972, les femmes n'avaient pas le droit de participer au Marathon de Boston, alors qu'elles étaient plus de 10 000 à franchir la ligne d'arrivée de ce marathon en 2022¹. Les femmes étant désormais plus nombreuses à pratiquer un sport, surtout au niveau professionnel, il est normal que nous commençons à voir des athlètes naviguer leur grossesse et le retour au sport après l'accouchement. Dans le passé, pour bien des femmes athlètes, tomber enceinte signifiait généralement la fin de leur carrière professionnelle². Comme la période de performance optimale de beaucoup d'athlètes coïncide généralement avec leur période de fertilité, la possibilité de poursuivre leur carrière sportive tout en devenant mère a changé leur vie³. Les organismes de sport auraient avantage à adopter des politiques de maternité et de retour au sport postpartum pour mieux servir leurs athlètes et, par conséquent, les organismes de sport eux-mêmes.

Les politiques de maternité des organismes de sport

De nombreux organismes de sport incluent la grossesse dans leurs règlements sur les « blessures ». Or, cette description inexacte entraîne de sérieux problèmes pour les femmes qui, après leur retour au sport, subissent une réelle blessure. Ainsi, Hilary Stellingwerff, double olympienne canadienne en course de demi-fond, a perdu son aide financière lorsqu'elle s'est blessée après son retour postpartum¹⁷. Comme elle avait déjà utilisé son « brevet médical » pour prendre un congé de maternité, elle a perdu son statut d'athlète brevetée et son aide financière, car les athlètes ne pouvaient pas obtenir plus d'un brevet médical. Stellingwerff a interjeté appel de cette décision devant le Centre

de règlement des différends sportifs du Canada, qui lui a donné gain de cause. L'arbitre a statué que la politique de Sport Canada en vertu de laquelle une athlète qui subit une blessure n'a pas le droit d'obtenir un brevet médical si elle a été enceinte auparavant est discriminatoire¹⁸. Elle a conclu que les athlètes féminines enceintes sont donc défavorisées par rapport aux athlètes masculins, en raison uniquement de leur grossesse. Sport Canada a modifié la politique du Programme d'aide aux athlètes (PAA) à la suite de cette décision. L'expression « brevet médical » a été retirée et remplacée par un « brevet pour raisons de santé », qui permet de recommander l'octroi d'un brevet pour raisons de santé aux athlètes plus d'une fois¹⁹. Stellingwerff continue à revendiquer d'autres politiques pour protéger les athlètes, car les brevets octroyés par le biais du PAA ne représentent qu'une partie du soutien financier accordé aux athlètes professionnelles²⁰.

Autorisation médicale

Il est souvent conseillé aux femmes de reprendre leurs activités sportives dès six semaines après l'accouchement, en dépit des profonds changements physiques, physiologiques et psychologiques qu'elles subissent³². Mais selon de nombreux professionnels, il est arbitraire de fixer à six semaines la période de récupération et l'autorisation médicale de retour au sport ne tient pas compte de facteurs plus larges comme la fatigue, l'allaitement, les changements hormonaux ou la tolérance réduite à l'exercice, qui peuvent tous contribuer à un risque accru de blessure³³. En outre, le moment du retour à l'entraînement et à la compétition après un accouchement chirurgical ou par césarienne peut différer grandement par rapport à un retour après un accouchement par voie vaginale sans complication³⁴. L'expérience postpartum de chaque athlète est donc différente, et nécessite des considérations et mesures d'adaptation individualisées.

Sensibilisation du public

De nombreuses athlètes ont contribué activement à attirer l'attention sur la nécessité de meilleures ressources et de protections pour les athlètes enceintes. Alysia Montaño,

(suite en page 2)

Dans cette édition :

Profil d'un membre de la liste du CRDSC : James Oakley, c.r.

3

Nouvelles, annonces et dates à retenir du CRDSC

4



L'égalité dans le sport? Politiques de maternité inadéquates pour les athlètes féminines professionnelles (suite)

(suite de la page 1)

médaillée olympique américaine et six fois championne nationale d'athlétisme des États-Unis, est la fondatrice de l'organisme « &Mother », qui a pour vocation d'éliminer les obstacles systémiques afin de favoriser la pleine participation et le succès des mères en sport⁴¹. Coureuse élite, Montaño a fait l'objet d'une importante couverture médiatique en courant aux Championnats nationaux des États-Unis en 2014 alors qu'elle était enceinte de huit mois. Sa participation à la course a braqué les projecteurs sur les athlètes enceintes et suscité des conversations sur les capacités des femmes enceintes, qui ont depuis entraîné des modifications des politiques de congé de maternité. &Mother fournit des dispositions modèles de congés parentaux et congés de maternité pour les contrats de commandite, en plus d'offrir un soutien aux athlètes à leur retour après un accouchement, notamment des services de garde d'enfants et un soutien à l'allaitement⁴³. Les organismes comme &Mother aident à modifier les politiques de congé de maternité pour les athlètes en renforçant les moyens de sensibilisation du public à cette question et en offrant des exemples concrets de modifications bénéfiques qui peuvent être mises en œuvre.

Progrès récents

Les athlètes professionnelles ont connu un succès notable récemment avec la signature de la Convention collective de 2020 de l'Association nationale de basketball féminin (WNBA). La Convention de 2020 prévoit des prestations pour les mères à toutes les étapes, de la planification de la grossesse jusqu'à la naissance et au retour au sport postpartum. Les joueuses reçoivent leur plein salaire durant leur congé de maternité et celles qui sont incapables de jouer en raison de leur grossesse reçoivent cent pour cent de leur salaire⁴⁴.

L'Association des golfeuses professionnelles (LPGA) s'est également dotée d'une nouvelle politique de maternité en 2019. La politique permet aux joueuses de conserver leur statut pendant jusqu'à deux ans pour se concentrer sur leur grossesse et leur récupération⁴⁶. La politique permet également aux joueuses de décider quand elles veulent cesser la compétition lorsqu'elles sont enceintes. Auparavant, les joueuses étaient tenues de participer à un nombre précis de tournois pour ne pas nuire à leur statut⁴⁷. La LPGA a également mis en place un service de garde d'enfants gratuit sur les lieux des tournois, un progrès majeur pour les organismes de sport

professionnel. Elle appuie les nouvelles mamans en offrant un service de garderie aux athlètes et à leur personnel, qui se déplace avec elles en tournée⁴⁸. Mais si ces changements sont avantageux pour les golfeuses de la LPGA, les congés de maternité offerts ne sont pas payés, ce qui peut placer les femmes dans une situation financière difficile lorsqu'elles choisissent de prendre un congé⁴⁹.

Autres recommandations

Le manque de recherches fondées sur des données probantes au sujet des athlètes professionnelles et la maternité est actuellement un obstacle à l'élaboration de politiques en matière de maternité et de retour au sport. Il est urgent de mettre au point des protocoles de retour au sport qui tiennent compte de considérations uniques auxquelles les athlètes font face durant la grossesse et la période postpartum⁵⁶. Les entraîneurs et professionnels de la santé estiment qu'il n'est pas souhaitable de fixer des durées de congé de maternité et des dates de retour au sport à appliquer de manière générale à toutes les athlètes, car l'expérience de la grossesse et de la période postpartum varie grandement d'une athlète à l'autre⁵⁷. Il serait préférable d'utiliser des points de référence et jalons pour guider les athlètes, les entraîneurs et les fournisseurs de soins de santé⁵⁸. Il faudra effectuer des recherches spécifiques sur les athlètes enceintes et leur retour au sport postpartum pour aider à mettre en place les politiques de maternité les plus favorables et productives.

En lien avec la demande de recherches, les organismes de sport et la communauté

en général devront donner davantage de place à l'éducation sur la question des athlètes professionnelles et la maternité afin d'aider à stimuler les changements. Les athlètes professionnelles ont constamment démontré qu'elles pouvaient reprendre la compétition au même niveau qu'avant leur grossesse. Si cela peut paraître surprenant pour certains, des études récentes ont montré que l'accouchement peut avoir un effet positif sur la carrière d'athlètes professionnelles⁵⁹. L'arrêt forcé peut être bénéfique pour leur santé physique et mentale, et l'ajustement des priorités pour se concentrer sur la maternité, en plus du sport, a pour effet d'atténuer le stress lié à la performance sportive⁶⁰. Changer le discours, en acceptant que les athlètes professionnelles peuvent être enceintes, donner naissance et ensuite revenir au sport de haut niveau avec succès, inciterait davantage les organismes de sport à considérer les politiques de maternité comme une priorité. ■

« Les organismes de sport auraient avantage à adopter des politiques de maternité et de retour au sport postpartum pour mieux servir leurs athlètes et, par conséquent, les organismes de sport eux-mêmes. »

Pour la version originale complète de l'article, avec références bibliographiques (en anglais seulement), cliquez [ICI](#).



Profils des membres de la liste du CRDSC : Pour apprendre davantage sur nos arbitres et médiateurs

Ils viennent de toutes les régions du Canada et au-delà et ont une vaste expérience en matière de règlement extrajudiciaire des différends et de questions liées au sport, mais que savons-nous vraiment d'eux? Le CRDSC a une liste impressionnante de 63 médiateurs et arbitres, et nous allons peu à peu vous présenter certains d'entre eux dans notre rubrique « Profil des membres de la liste du CRDSC », qui paraît régulièrement.

Dans cette édition, nous vous présentons **James Oakley, c.r.**, médiateur-arbitre de **St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador.**



Qu'est-ce qui vous a mené vers une carrière dans le domaine du RED?

Au début de ma pratique du litige et du droit du travail, j'ai observé les avantages du règlement comme alternative à la procédure judiciaire. J'ai commencé à m'intéresser au rôle de médiateur neutre dans l'arbitrage des conflits du travail.

Après avoir suivi un cours de formation à l'arbitrage, j'ai été inscrit sur une liste utilisée pour les nominations d'arbitres par le ministre provincial du travail. J'ai également été sélectionné pour des affaires par accord mutuel des parties et j'ai été inscrit sur des listes figurant dans des conventions collectives. J'ai également été vice-président et président à temps partiel de la Commission des relations du travail de Terre-Neuve-et-Labrador.

Bien que je me sois d'abord concentré sur l'arbitrage, j'ai souvent servi de médiateur lorsque les parties acceptaient une procédure de médiation. J'ai suivi une formation à la médiation et j'ai développé une pratique en tant que médiateur. Afin d'améliorer mes connaissances en matière de règlement extrajudiciaire des différends, j'ai obtenu une maîtrise de droit spécialisée en RED à *Osgoode Hall Law School*.

J'ai toujours cru qu'il fallait contribuer à la profession, et j'ai développé et présenté des cours de formation à l'arbitrage et j'ai encadré des arbitres et des médiateurs.

Spécialisation/domaine d'expertise :

Je fournis des services dans le domaine du RED du travail et de l'emploi, en particulier l'arbitrage et la médiation des différends entre les syndicats et les employeurs. J'ai également aidé les parties dans le cadre de négociations collectives en tant qu'arbitre d'intérêt, président du bureau de conciliation ou médiateur pour aider à régler les termes de la convention collective.

Mes autres domaines d'activité en matière du RED comprennent les litiges relatifs aux successions et aux honoraires des avocats et des clients en tant que Maître de la Cour suprême, les litiges commerciaux, les réclamations de terres autochtones, les différends relatifs aux droits de la personne et les différends sportifs.

À titre de membre de la liste du CRDSC, j'...

... apprécie de servir en tant que médiateur, arbitre et médiateur-arbitre neutre au sein du CRDSC.

En tant qu'arbitre, il est important de mettre en place une procédure équitable afin que tout le monde puisse être entendu. Le CRDSC dispose d'une vaste collection de jurisprudence disponible en ligne, ce qui est utile aux parties lorsqu'elles présentent leur dossier, et facilite la cohérence de l'approche des arbitres lorsqu'ils rédigent leurs décisions. Je pense que les motifs de la décision doivent clairement expliquer aux parties comment l'arbitre est parvenu à sa décision.

En tant que médiateur, je m'efforce d'écouter attentivement pour m'assurer que je comprends les objectifs de chaque partie. Je pense que la communication est un élément clé du processus de médiation. Mon approche en tant que médiateur de différends sportifs consiste à encourager la résolution créative des problèmes.

Sport(s) favori(s) :

Mes sports préférés sont le golf, la course à pied, le squash et le ski alpin. J'aime assister à des événements sportifs, comme le hockey et le baseball.

Conseils pour la prévention des différends à l'intention des athlètes :

J'encourage les athlètes à résoudre les conflits rapidement.

Il est important de connaître toutes les règles ou politiques applicables au différend, telles que la politique de sélection de l'équipe, le contrat de l'athlète ou la procédure disciplinaire. Posez des questions si vous avez besoin d'éclaircissements. Discutez de la situation avec une personne de confiance et demandez un avis juridique si nécessaire.

Essayez de comprendre le point de vue des autres personnes impliquées dans le différend et cherchez une solution qui profitera à tout le monde. Une communication efficace est essentielle, elle passe par une écoute attentive et des conversations respectueuses. ■

Dans notre prochain numéro, retrouvez le profil d'un(e) arbitre du CRDSC.



Nouveaux membres du personnel au CRDSC



Trusha Dash se joint au CRDSC à titre de Gestionnaire de dossiers. Trusha a récemment obtenu son *Juris Doctor* à l'Université du Manitoba. Après avoir effectué un stage au CRDSC, elle a pu constater de visu la valeur des méthodes du RED et l'intersection entre le droit et le système sportif canadien. Elle s'intéresse particulièrement aux droits de la personne et au droit international et elle s'engage à améliorer l'accès à la justice. Trusha est une personne pratique et sociable, et elle se réjouit de rejoindre l'équipe et d'élargir ses connaissances et sa contribution au système sportif canadien.



Rachel Leblanc-Bazin se joint au CRDSC à titre de Gestionnaire de dossiers. Athlète sur l'équipe nationale d'haltérophilie depuis 2016, Rachel a participé à plusieurs grands jeux tels que les Jeux du Commonwealth de 2018 et 2022, au jeu panaméricain de 2019 et aux Jeux olympiques de 2020 (2021). Puis, de 2020 à 2024, elle a été impliquée sur le CA de la fédération d'haltérophilie du Canada en tant qu'athlète représentante, ce qui l'a grandement aidé à mieux comprendre la gestion des fédérations sportives. Rachel est maintenant athlète retraitée et elle est prête à commencer un nouveau chapitre de sa vie au CRDSC. ■



Lancement de la série de webinaires Sport Sans Abus 2024-25!

- 18 décembre 2024 | Séance 1 - Changement de culture et adoption des meilleures pratiques par les organismes de sport
- 15 janvier 2025 | Séance 2 - Préserver les relations lorsque des différends liés au sport sécuritaire surviennent
- 5 mars 2025 | Séance 3 - Modèles de politique Sport Sans Abus pour les organismes de sport de tous niveaux

[S'INSCRIRE ICI!](#)

Dates à retenir :

- 7 et 14 janvier 2025 : Présentations virtuelles aux entraîneure(s) de l'INS Québec – Diplôme avancé en entraînement;
- 9 et 16 janvier 2025 : Présentations virtuelles aux entraîneure(s) de CSI-Calgary – Diplôme avancé en entraînement;
- 21 – 23 janvier 2025 : Kiosque et panel au Sommet Le sport c'est pour la vie, Gatineau, QC;
- Dates à déterminer : Séries de webinaires du CRDSC 2025 – *restez à l'affût!*

RÉSERVEZ CES DATES!

24 – 25 février 2025 : Symposium de recherche Sport Sans Abus à Winnipeg, MB;
24 – 26 avril 2025 : Conférence des médiateur(trice)s et arbitres du CRDSC à Moncton, NB. ■



@CRDSC_SDRCC
@Abuse-Free Sport



@crdscsdrcc
@AbuseFreeSportSansAbus



Sport Dispute Resolution Centre of Canada
Abuse-Free Sport Sans Abus



6400, avenue Auteuil, Bureau 245, Brossard, Québec, J4Z 3P5
Tél. : 514-866-1245 Tél. sans frais : 1-866-733-7767
www.crdsc.ca

Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada