



Rapport de recherche
Expériences des jeunes officiels du Québec (EJOQ)
Phase I

Sylvie Parent, Ph.D.
Département d'éducation physique, Université Laval

Stephanie Radziszewski, B.Sc.
Département d'éducation physique, Université Laval

Julie Fortier, Ph.D.
Département d'études en loisir, culture et tourisme, Université du Québec à Trois-Rivières

Elisabeth St-Pierre, B.A.
Département d'éducation physique, Université Laval

Pour
Direction de la sécurité dans le loisir et le sport
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
Avril 2021



UNIVERSITÉ
LAVAL

Faculté des sciences de l'éducation
Département d'éducation physique

Pour citer cet ouvrage :

Parent, S., Radziszewski, S., Fortier, J., et St-Pierre, E. (2021). *Rapport de recherche : Étude Expériences des jeunes officiel-les du Québec – Phase 1*. Rapport soumis au Ministère de l'Éducation du Québec. Université Laval.

CHERCHEURE PRINCIPALE

Sylvie Parent, Professeure, Département d'éducation physique de l'Université Laval ; Titulaire de la Chaire de recherche Sécurité et intégrité en milieu sportif, Membre de International Research Network on Violence and Integrity in Sport (IRNOVIS), du Centre de recherche interdisciplinaire sur les problèmes conjugaux et les agressions sexuelles (CRIPCAS), et du Centre de Recherches appliquées et interdisciplinaires sur les violences intimes, familiales et structurelles (RAIV)

COCHERCHEURE

Julie Fortier, Professeure, Département d'études en loisir, culture et tourisme, Université du Québec à Trois-Rivières; Co-directrice du Laboratoire en loisir et vie communautaire;

PROFESSIONNELLE DE RECHERCHE

Stephanie Radziszewski, Département d'éducation physique de l'Université Laval

AUXILIAIRES DE RECHERCHE

Elisabeth St-Pierre, Département d'éducation physique de l'Université Laval

Camille Desrochers-Laflamme, Université du Québec à Montréal

Table des matières

Table des matières.....	3
Introduction.....	5
Expérience des officiel·les.....	6
Violence vécue par les officiel·les.....	7
Facteurs de risque.....	8
Conséquences.....	9
Pistes de prévention.....	9
Méthode.....	12
Procédure.....	12
Participant·es.....	12
Résultats.....	15
Expérience d’être officiel·le.....	15
Débuts comme officiel·le.....	15
Conditions de travail.....	16
Caractéristiques du rôle d’officiel·le.....	16
Aspects positifs.....	18
Violence vécue.....	18
Types.....	18
Auteur·es.....	20
Fréquence.....	20
Réponse organisationnelle.....	21
Facteurs de risque et facteurs de protection.....	21
Conséquences.....	27
Stratégies d’adaptation.....	27
Normes sociales.....	29
Pistes de solutions.....	31
Sensibilisation.....	31
Sanctions.....	32
Formation.....	33
Ressources organisationnelles.....	34
Mécanismes de plaintes.....	35
Règles.....	35
Recommandations.....	36
1. Partager, disséminer et implanter des changements de politiques.....	36
2. Soutenir et développer les jeunes officiel·les.....	36
3. Redynamiser les procédures disciplinaires.....	37
4. Augmenter le soutien par le biais de lignes d’écoute.....	38
5. Augmenter la visibilité et l’information concernant la santé mentale et le bien-être.....	38

6. Campagnes faisant la promotion de l'importance des officiel.les	39
7. Microphones sur les officiel.les	39
8. Approches de match dans son ensemble (<i>whole game approaches</i>)	39
9. Résoudre les conflits entre les parties prenantes.....	40
10. Importance des futures recherches.....	40
Conclusion	41
Références.....	42
Annexe 1	48
Annexe 2.....	51

Introduction

La première phase de l'étude *Expériences des jeunes officiel·les¹ du Québec* visait à documenter l'expérience de violence vécue par les jeunes officiel·les québécois.es dans le but de mieux prévenir ce phénomène et d'assurer l'accès à un milieu sportif sain et sécuritaire. Le présent rapport s'amorce avec une brève revue de littérature², puis explique la méthode employée dans l'étude, et les résultats ayant émergé. Ces résultats se déclinent en trois sections principales, soit l'expérience d'arbitrer, la violence vécue, et les pistes de prévention suggérées. Le rapport se conclut avec des recommandations en termes de recherche et de stratégies de prévention.

Les officiel·les ont trois responsabilités principales : « veiller à l'application des règles du jeu et au respect des règlements, assurer le contrôle du match en collaboration avec les autres officiels, faire évacuer tout joueur souffrant ou blessé » (Demers & Abath, p. 3). Les officiel·les sont nécessaires autant dans les sports individuels que collectifs, et peuvent avoir comme titre arbitre ou juge (ex. juge de ligne au soccer). Alors que l'étude a d'abord utilisé le terme « officiel·le » qui est représentatif de plus de sports, les participant·es étaient impliqué·es dans des sports qui utilisent le terme « arbitre ». Les deux termes sont donc utilisés de manière équivalente dans le rapport.

Dans le cadre de ce projet, la *violence* est définie comme étant : « La menace ou l'utilisation intentionnelle de la force physique ou du pouvoir contre soi-même, contre autrui ou contre un groupe ou une communauté qui entraîne ou risque fortement d'entraîner un traumatisme, un décès, des dommages psychologiques, un maldéveloppement ou des privations » (Krug et coll., 2002, p.5). La violence peut être de nature physique, psychologique, sexuelle, ou relever de l'exposition. La violence physique est définie comme toute action de nature physique qui compromet ou menace l'intégrité, le bien-être physique ou psychologique d'une personne (Clément et Dufour, 2009). La violence psychologique comprend des actions telles que restreindre les mouvements, mépriser,

¹ Ce texte sera féminisé avec la méthode du point médian, afin de donner une visibilité au féminin.

² Une recension des écrits en lien avec le présent projet a été présentée en janvier 2019 sous le titre « *La violence vécue par les officiels en sport* » par Sylvie Parent et Caroline D'Amours. C'est pourquoi la recension effectuée ici est beaucoup plus brève et fait état notamment de quelques écrits parus après la recension de 2019.

dénigrer, blâmer injustement, menacer, faire peur, discriminer, ridiculiser, ou d'autres formes d'hostilité, de mauvais traitement ou de rejet qui ne sont pas physiques (World Health Organization, 1999). La violence sexuelle est définie comme : « un acte sexuel commis ou tenté par une autre personne sans consentement libre de la victime ou contre quelqu'un qui est incapable de consentir ou de refuser » (Basile et coll., 2014, p.11). Finalement, l'exposition à la violence est définie comme : « pouvant inclure de voir ou d'entendre des événements de violence interpersonnelle, une implication directe comme d'essayer de prévenir un affrontement violent ou d'appeler de l'aide extérieure, ou d'expérimenter les conséquences visibles et émotionnelles de tels affrontements » (Kristin et Bair-Merritt, 2017, p. 513).

Expérience des officiel·les

Les officiel·les font partie intégrante du milieu sportif et sont essentiel·les au bon déroulement des matchs ou des compétitions sportives. Dans les dernières décennies, la recherche et les organisations sportives ont rapporté une diminution considérable du nombre d'officiel·les dans des proportions entre 15 % et 40 % selon les sports et les pays (Auger et coll., 2010; Australian Bureau of Statistics, 2010; Australian Rugby Union Annual Report, 2010; Livingston et Forbes, 2007; Statistiques Canada, 2008; Van Yperen, 1998). Cette tendance serait encore plus importante chez les jeunes officiel·les qui seraient particulièrement à risque de quitter leurs fonctions dans les deux premières années (Fry et coll., 1987 citée dans Auger et coll., 2010 ; Deacon et al., 2001 ; Webb, Rayner et coll., 2020). La recherche s'est penchée sur la question de l'attrition des officiel·les afin de mieux comprendre le phénomène et ainsi développer des stratégies de prévention et d'intervention.

Le métier d'officiel·le est décrit comme étant intrinsèquement stressant, notamment concernant les décisions controversées ou la crainte de commettre des erreurs (Voight, 2009 ; Webb, Rayner et coll., 2020). Le choix de quitter le monde de l'arbitrage survient lorsque les sources de stress et les désagréments liés au métier dépassent les bénéfices perçus par l'officiel·le. Quelques études ont documenté les motifs d'abandon des officiel·les, et ces motifs peuvent être divisés en facteurs individuels et en facteurs organisationnels. Sur le plan *individuel*, les activités liées à la famille, aux études ou à un autre travail peuvent engendrer des conflits d'horaire et limiter le temps disponible pour l'arbitrage (Auger et coll., 2010 ; Dorsch et Paskevich, 2007 ; Laboratoire

en loisir et vie communautaire, 2005 ; Livingston et Forbes, 2006, 2017a, 2017b ; Voight, 2009 ; Webb, Dicks et coll., 2020). D'autres personnes ont évoqué des lacunes concernant la condition physique en lien avec l'âge ou des problèmes de santé (Livingston & Forbes, 2017a). Finalement, certain·es officiel·les expliquent leur abandon par une perte d'intérêt envers l'arbitrage (Livingston & Forbes, 2007).

Sur le plan *organisationnel*, plusieurs études soulignent l'influence du manque de respect envers les officiel·les dans le milieu sportif (Auger et coll., 2010 ; Betts et al., 2007 ; Dorsch et Paskevich, 2007 ; Forbes et Livingston, 2013 ; Hancock et coll., 2015 ; Rayner et coll., 2016 ; Webb et coll., 2018). Le manque de respect s'illustre par des manifestations verbales ou non verbales qui proviennent des athlètes, des entraîneur·es et des parents (Cleland et coll., 2015 ; Webb, Dicks et coll., 2020). Quelques études ont également documenté des abus basés sur le genre, où les femmes arbitres rapportent se sentir davantage ciblées que leurs collègues masculins (Tingle et coll., 2014 ; Forbes et coll., 2014 ; Reid et Dallaire, 2019).

De plus, le manque de soutien disponible pour les officiel·les par le biais de leur organisation augmente les effets de conflits ou du stress, et diminue le sentiment de confiance des officiel·les envers les organisations (Abath et Demers, 2008 ; Kellet et Warner, 2011 ; Laboratoire en loisir et vie communautaire, 2005 ; Webb, Rayner et coll., 2020). Le manque d'opportunité d'avancement et le manque de reconnaissance des bonnes performances contribuent également au choix de quitter le monde de l'arbitrage (Auger et coll., 2010 ; Baldwin et Vallance, 2016 ; Betts et coll., 2007 ; Hancock et coll., 2015 ; Livingston et Forbes, 2007 ; 2013 ; 2017b). En conclusion, les motifs d'abandon évoqués par les officiel·les sont nombreux et ne se limitent pas à la violence subie. Cependant, les études dans le domaine de l'arbitrage soulignent systématiquement le vécu de violence et d'abus par les officiel·les et les conséquences engendrées.

Violence vécue par les officiel·les

La recherche concernant la violence en milieu sportif étant relativement récente, le portrait de la violence vécue par les officiel·les demeure largement incomplet. Les taux de prévalence de violence vécue par les officiel·les varient énormément dans la littérature scientifique, allant de 6 % à 92 % (Ackery et coll., 2012 ; Cleland et al., 2018 ; Folkesson et coll., 2002 ; Rainey,

1994 ; Rainey et Dugan, 1998 ; Rainey et Hardy, 1999 ; Rayner et coll., 2016 ; Webb et coll., 2017 ; Webb et coll., 2018). Cette variation s'explique, entre autres, par les types de violence investigués et les outils méthodologiques employés. Webb, Rayner et leurs collègues (2020) ont récemment compilé les données issues d'études ayant rejoint 8 010 officiel·les en cricket, rugby ou soccer en Europe. Les données montrent une forte prévalence de violence verbale, qui varie selon les sports, allant de 53,7 % en rugby à 93,7 % au soccer (Webb, Rayner et coll., 2020). La violence physique est également rapportée par les officiel·les, mais de manière beaucoup moins fréquente, allant de 2,7 % au cricket à 18,9 % au soccer (Webb, Rayner et coll., 2020).

Facteurs de risque

Certaines caractéristiques individuelles des officiel·les, du milieu sportif et de la société ont été documentées comme des facteurs qui augmentent les risques de violence. Sur le plan *individuel*, les femmes (Forbes et coll., 2015 ; Friman et al., 2004 ; Kim et Hong, 2016 ; Nordstrom, 2013 ; Reid, 2016 ; Tingle et coll., 2014), les jeunes officiel·les possédant moins d'expérience (Cuskelly et coll., 2009 ; Folkesson et al., 2002 ; Philipps et Fairley, 2014 ; Warner et coll., 2013) et les personnes de minorité ethnique (Rayner et coll., 2016) seraient plus susceptibles de subir des comportements de violence en contexte d'arbitrage.

La perception négative de l'arbitrage qui existe dans le *milieu sportif* mène à l'acceptabilité du dénigrement, des critiques répétitives et du manque de respect envers les officiel·les (Kellett & Shilbury, 2007 ; Livingston & Forbes, 2016). Le manque de soutien organisationnel concernant la formation et le soutien des officiel·les ainsi que la gestion inadéquate des comportements de violence sont également des facteurs de risque (Abath & Demers, 2008 ; Auger et al., 2010 ; Betts et coll., 2007 ; Forbes et Livingston, 2013 ; Friman et coll., 2004 ; Kellet et Warner, 2011 ; Laboratoire en loisir et vie communautaire, 2005 ; Livingston et Forbes, 2007 ; Warner et coll., 2013 ; Webb, Rayner et coll., 2020).

Sur le plan de *sociétal*, il semble que la normalisation de la violence en contexte sportif et l'accent mis sur les valeurs de performance et de résultats légitimeraient les comportements de violence envers les officiel·les (Atkinson et Young, 2008 ; Coakley, 1991 ; Dorsch et Paskevich, 2007 ; Kellet et Shilbury, 2007 ; Livingston et Forbes, 2016 ; Philipps et Fairley, 2014 ; Webb,

Dicks et coll., 2020). Les arbitres, ayant généralement été socialisé·es dans le sport d'abord en tant qu'athlète, en viennent à considérer la violence à leur égard comme faisant partie intégrante de leur rôle (Dorsch et Paskevich, 2007 ; Kellet et Shilbury, 2007 ; Livingston et Forbes, 2016 ; Philipps et Fairley, 2014).

Conséquences

Les études menées auprès d'officiel·les ont rapporté diverses conséquences vécues par ceux-ci et celles-ci suite à des expériences de violence. Les victimes mettent en lumière des conséquences sur leur santé psychologique telles que de l'anxiété, du stress, des sentiments dépressifs, une faible confiance en soi, et de l'insécurité (Anshel et coll., 2013 ; Auger et al., 2010 ; Cuskelly et Hoye, 2013 ; Dell et coll., 2016 ; Dorsch et Paskevich, 2007 ; Friman et coll., 2004). Plusieurs mentionnent leur sentiment d'isolement en lien avec la perception sociale négative de l'arbitrage (Cleland et coll., 2018 ; Philipps et Fairley, 2014 ; Webb, Rayner et coll., 2020). En effet, certains officiel·les se sentent mis·es de côté au sein d'organisations sportives puisque leur rôle les distingue des autres groupes (athlètes, entraîneur·es). Finalement, les expériences de violence peuvent avoir un impact sur la performance des officiel·les quand le stress affecte leur concentration et leur motivation (Folkesson et coll., 2002 ; Friman et al., 2004).

Pistes de prévention

Certains programmes ont été développés pour améliorer l'expérience globale des officiel·les. Bien que ces initiatives ne portent pas spécifiquement sur les enjeux de violence, elles permettraient d'augmenter la rétention des officiel·les au sein des organisations. Le programme d'Excellence en arbitrage au hockey sur glace (EXAR) par exemple, vise à accompagner les personnes responsables de la gestion des officiel·les et à reconnaître l'importance du travail d'arbitrage au sein des organisations (Poirier et Rouleau, 2015). Cependant, aucune étude n'a permis d'évaluer l'implantation ou l'efficacité de ce programme sur l'amélioration de la reconnaissance et sur la qualité de l'accompagnement reçue par les arbitres. Certain·es chercheur·es soulignent l'importance d'inclure les officiel·les au sein des instances administratives et décisionnelles des organisations sportives (ex. Milton, 2018), ce qui n'est pas la norme au Québec à l'heure actuelle. Finalement, un plan d'action stratégique, au sein duquel les officiel·les seraient au cœur des décisions, permettrait de mieux prendre en considération les besoins de ce

groupe d'acteur·rices et de réfléchir à des stratégies qui influenceraient l'ensemble des sports à des niveaux local à national (Webb, Rayner et coll., 2020). Ceci est cohérent avec des études effectuées auprès d'officiel·les qui suggèrent qu'améliorer la reconnaissance, notamment par le biais d'un meilleur soutien organisationnel, permet d'augmenter le respect des athlètes et entraîneur·es pour l'arbitrage (Ilardi, 2018; Kellet et Warner, 2011).

Alors que plusieurs initiatives ont été implantées depuis la fin des années 1990 pour réduire la violence en milieu sportif (Parent et Fortier, 2018a, 2018b), les stratégies de prévention de la violence visant spécifiquement les officiel·les demeurent rares. À titre d'exemple, l'*Australian Sports Commission* a créé une campagne de marketing social nommée « Give the Ump a Fair Go » dans les années 2000 dont l'objectif était de sensibiliser la population concernant l'expérience de violence des officiel·les (Kellett et Shilbury, 2007). La stratégie n'a pas été évaluée de façon exhaustive, mais une étude suggère que la diffusion restreinte de la campagne (ex. pas diffusée aux heures de grande écoute télévisuelle) aurait nui à son efficacité (Kellett et Shilbury, 2007).

Le programme « Respect » élaboré pour le soccer en Angleterre incluait des vidéos éducatives en ligne sur les effets de la violence vécue par les officiel·les, la mise en place d'outils et de codes de conduite, la reconfiguration des terrains pour limiter les contacts (English Football Association, 2021). Les résultats d'une évaluation approfondie conduite lors de la phase expérimentale du programme se sont avérés positifs en termes d'acceptabilité des mécanismes implantés et ont rapporté des effets positifs sur les comportements (Brackenridge et coll., 2011). Dans une étude subséquente, onze arbitres ont mentionné leur pessimisme par rapport à l'efficacité de « Respect » au niveau local (Cleland et coll., 2015). Les participant·es ont également discuté des comportements punis de manière inéquitable, entre autres ceux des parents qui sont perçus comme les plus problématiques à gérer; et finalement du support reçu des associations qu'ils et elles souhaiteraient voir augmenter (Cleland et coll., 2015).

Un récent sondage en ligne auprès de 2 056 arbitres portait sur leur expérience à la suite de l'implantation du programme « Respect » (Cleland et coll., 2018). Les répondant·es étaient partagé·es, alors que 47 % évaluaient que le programme avait eu « un peu de succès » (Cleland et coll., 2018). Les officiel·les plus critiques à l'endroit du programme mentionnaient que la

normalisation de comportements inappropriés envers les arbitres est profondément ancrée et difficile à changer (Cleland et coll., 2018). Soulignons également que la majorité des officiel·les (59,7 %) interrogé·es ont rapporté vivre de la violence verbale au moins à « tous les quelques matchs », suggérant que les enjeux de violence demeuraient importants (Cleland et coll., 2018). À la lumière des commentaires des participant·es, les auteurs ont émis certaines recommandations pour pallier les failles du programme, comme d'améliorer les processus de sanctions ou la mise en place d'un réseau de mentors (Cleland et coll., 2018). Un réseau de mentors est l'une des recommandations les plus fréquentes émises par les chercheur·es dans le domaine de l'arbitrage (Milton, 2018; Tingle et al., 2014; Titlebaum et coll., 2009; Webb, Rayner et coll., 2020).

Le présent rapport présente les données d'une étude exploratoire qui vise à mieux comprendre les expériences de violence vécues par les jeunes arbitres au Québec. Plus spécifiquement, les objectifs sont d'explorer : 1) les expériences de violence vécues au cours de leur implication à titre d'arbitre, et 2) les répercussions de ces expériences sur leur vie et leur implication à titre d'arbitre.

Méthode

Procédure

En collaboration avec le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec, l'équipe de recherche a contacté toutes les fédérations sportives provinciales pour leur demander de participer au recrutement. Ces fédérations ont reçu des affiches de recrutement afin de les faire parvenir à leurs arbitres actif·ves et inactif·ves et pour faire la promotion de l'étude sur leur site web et leurs médias sociaux. Après un lent départ, des mesures ont été prises pour augmenter le nombre de participant·es, notamment en contactant d'autres organisations sportives (ex. associations régionales) et en partageant les affiches de recrutement sur les réseaux sociaux. Les officiel·les intéressé·es à participer à l'étude ont contacté la coordinatrice de recherche par courriel ou par téléphone, et elle leur a envoyé les informations nécessaires. L'ensemble des participant·es ont eu la possibilité de demander des précisions avant de signer le formulaire de consentement. Les participant·es mineur·es ont également dû fournir les coordonnées d'un parent afin que ces derniers remplissent un formulaire de consentement parental. L'étude a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche en psychologie et en sciences de l'éducation de l'Université Laval (CÉRUL) (certificat n° 2020-104).

Participant·es

Pour être éligibles, les participant·es devaient 1) être âgé·es de 14 à 20 ans et 2) avoir été impliqué·es (actuellement ou dans le passé) en tant qu'officiel·le dans un sport organisé. L'étude visait initialement les participant·es âgé·es de 14 à 17 ans, toutefois la tranche d'âge a été élargie lorsque quelques personnes plus âgées ont manifesté leur désir de participer. L'équipe de recherche a donc choisi d'augmenter la limite d'âge à 20 ans, puisque ces personnes n'étaient pas beaucoup plus âgées que la limite d'âge initiale et avaient toutes commencé à arbitrer avant d'avoir 18 ans. Le CÉRUL a entériné la modification (2020-104 A-1). Au total, 27 participant·es ont pris part à des entretiens d'une durée d'environ 50 minutes menés en ligne sur la plateforme Zoom. Comme l'indique le Tableau 1, la plupart ont indiqué être des hommes (77,8 %), et avaient en moyenne

16,5 ans (ET = 1,3)³. Les participant·es arbitraient pour la plupart au soccer (51,9 %), au hockey (37,0 %) et six étaient impliqué·es dans plus d'un sport. La moyenne d'années d'expérience était de 2,9 ans (ET = 1,2).

Tableau 1

Caractéristiques sociodémographiques des participant·es

Caractéristiques	n	%
Genre		
Homme	21	77.8
Femme	6	22.2
Âge		
14-15 ans	5	18.5
16-17 ans	18	66.7
18-20 ans	4	14.8
Sport arbitré*		
Soccer	14	51.9
Hockey	10	37.0
Volleyball	4	14.8
Baseball	4	14.8
Basketball	1	3.7
Softball	1	3.7
Années d'expérience		
1 an	4	14.8
2 ans	7	25.9
3 ans	7	25.9
4 ans	6	22.2
5 ans ou plus	3	11.1

Note. * Plus d'une réponse possible à la question concernant les sports arbitrés.

³ L'origine culturelle des participant·es n'est pas indiquée ici, bien que nous reconnaissons son importance à la fois d'un point de vue identitaire que pour la recherche. En effet, vu le peu de participant·es ayant indiqué une origine autre que Canadienne, il était difficile d'être précises tout en conservant la confidentialité nécessaire.

Collecte des données

L'équipe de recherche a élaboré le guide d'entretien en commençant par des questions portant sur les expériences vécues par les jeunes officiel·les de façon générale et en poursuivant avec des questions sur leurs expériences de violence et d'intimidation (voir Annexe1). Une liste de différentes manifestations de violence et d'intimidation a été lue par l'intervieweuse pour s'assurer que les participant·es avaient une compréhension claire de ce qui était considéré comme de la violence et de l'intimidation (ex. « être insulté·e ou humilié·e », « se faire lancer des objets »). L'une des auteures (SR), une doctorante en psychologie ayant de l'expérience en recherche qualitative, a mené toutes les entretiens. Celles-ci ont été enregistrées à partir de la plateforme Zoom et ont été réalisées à caméras fermées afin de respecter les paramètres de l'approbation du projet par le CÉRUL. Les entretiens ont ensuite été transcrits intégralement.

Analyse de données

Les données ont été analysées à partir du logiciel Nvivo 12 en suivant la méthode d'analyse thématique décrite par Braun et Clarke (2006). La codeuse principale (SR) s'est immergée dans les données en lisant chaque transcription et indiquant ses premières impressions dans des mémos. Elle a ensuite codé les entretiens de manière systématique en suivant une approche inductive en restant proche du discours des participants, ce qui a permis l'élaboration d'une grille de codification comprenant les définitions de chaque code. Des discussions entre les membres de l'équipe de recherche ainsi que des présentations des données ont fréquemment eu lieu, ce qui a permis à la codeuse principale d'approfondir sa compréhension des thèmes.

Au départ, des thèmes de nature descriptive étaient apparents. Au fil de l'analyse, des thèmes latents concernant les processus d'adaptation et les normes sociales ont également été identifiés. À ce stade, une recherche dans la littérature scientifique a permis de mieux définir chaque thème, ainsi que les liens existants entre eux, ce qui a permis de finaliser la grille de codification. Afin de permettre une double validation, quatre entretiens ont été codés par une autre auteure (ES-P) et des discussions entre les deux codeuses ont permis de comparer certaines interprétations et de préciser la grille de codification. L'analyse a été finalisée avec la révision de chaque entretien par la codeuse principale.

Résultats⁴

Les propos des participant·es ont été divisés en trois catégories principales. D'abord, les participant·es ont décrit leur expérience globalement, ont ensuite abordé leur vécu de violence et d'intimidation et ont terminé en suggérant une variété de pistes de solutions pour contribuer à diminuer la violence et l'intimidation à l'endroit des jeunes officiel·es.

Expérience d'être officiel·le

D'abord, les jeunes officiel·les ont parlé de leur expérience d'arbitrage. D'après leur discours, il est possible de comprendre que la violence s'inscrit dans leur expérience d'arbitrage, mais que celle-ci comprend plusieurs autres aspects à considérer, notamment leurs débuts, leurs conditions de travail, les caractéristiques de leur rôle et les aspects positifs.

Débuts comme officiel·le

Les participant·es ont nommé plusieurs **motivations** pour devenir officiel·le, dont la plus fréquente était d'avoir participé au sport à titre d'athlète dans un premier temps. Les participant·es ont aussi nommé l'influence sociale (d'autres arbitres, de responsables d'associations, ou de leurs parents) ainsi que les conditions de travail intéressantes (les horaires flexibles, l'accessibilité d'un emploi à un jeune âge, le salaire) comme des raisons de s'être lancé·e dans l'arbitrage. D'autres ont évoqué des motifs personnels, comme le fait de vouloir gagner de la confiance ou de l'autorité. Finalement, quelques personnes ont mentionné le manque d'arbitres dans leur région qui avait mené à des campagnes de recrutement dans les organisations de leur région.

Les participant·es ont également décrit leur **formation initiale** comme servant principalement à s'approprier les règles et les responsabilités de leur travail. Bien que cette première formation soit généralement appréciée, certain·es soulignent qu'il y a peu ou pas d'accent sur la gestion de match ou la résolution de conflits, tout en admettant que ces types d'habiletés s'acquièrent avec l'expérience. Plusieurs participant·e ont mentionné avoir reçu un

⁴ Ce rapport est complété par un article scientifique présentant de façon plus étoffée les résultats concernant l'expérience de violence des participant·es. L'article sera transmis au Ministère dès son acceptation par le journal scientifique.

accompagnement plus rigoureux lors de leur première année, particulièrement pour leurs premiers matchs où on les jumelait à un·e officiel·le expérimenté·e pour les soutenir dans leurs décisions. Certaines régions offrent également des supervisions formatives, ce qui représente à la fois une occasion d'apprentissage et une source de stress pour les participant·es. En effet, quelques personnes ont expliqué que l'arrivée « surprise » d'un·e évaluateur·rice lors d'un match pouvait augmenter leur niveau de stress même si la rétroaction offerte était appréciée.

Conditions de travail

De manière générale, les participant·es se sont déclaré·es satisfait·es de leurs conditions de travail, tout en apportant certaines nuances. Concernant les **horaires**, la majorité apprécie la flexibilité des horaires qu'il est possible d'adapter en fonction de leurs occupations. Le travail d'officiel·le ne leur permet toutefois pas d'accumuler un grand nombre d'heures. Certain·es participant·es ont comparé cela à d'autres emplois étudiants où il est possible de travailler à temps plein durant l'été, ce qui s'avère plus payant. En termes de **salaire**, la majorité considérait être bien payée en fonction de leur salaire horaire. Quelques participant·es ont cependant souligné avoir des obligations qui ne sont pas incluses dans les heures de travail, comme d'arriver en avance, de rester un peu après le match, et de remplir des documents. De plus, quelques personnes ont mentionné devoir déboursier des sommes dans le cadre de leur travail, notamment pour le renouvellement de leur certification ainsi que pour leurs uniformes. Un participant a souligné que dans le sport dans lequel il était impliqué, ces frais étaient remboursés par certaines associations, mais pas par d'autres, ce qui causait une inégalité parmi les régions.

Quelques personnes ont rapporté une certaine forme d'isolement au sein de leur organisation. C'est-à-dire que malgré le soutien offert par les personnes responsables des arbitres, peu de place leur est accordée au sein de l'organisation plus largement. À titre d'exemple, un participant a mentionné se rappeler du premier rapport d'incident qu'il avait rempli et pour lequel il n'avait pas obtenu de soutien.

Caractéristiques du rôle d'officiel·le

La majorité des participant·es a discuté de l'importance de la **pression subie** dans leur rôle. En effet, plusieurs ont souligné le stress lié au fait d'être au centre de l'attention et que chaque

geste et décision est jugé par les athlètes, les entraîneur·es et les parents. Certain·es participant·es ont expliqué que les officiel·es doivent être constamment en alerte, car il y a une grande quantité d'éléments à observer et à juger. Il faut se rappeler les nombreux règlements et décider en une fraction de seconde comment les appliquer.

C'est un travail qui, t'sais tout le monde observe ce que tu fais là. C'est vraiment ça qui est le plus stressant finalement d'arbitrer c'est que tout le monde a les yeux rivés sur toi, pis ils analysent ton travail. P13

Un grand nombre de participant·es a évoqué leur statut particulier en termes d'**autorité**. En effet, à titre d'officiel·le, les jeunes se retrouvent en situation d'autorité par rapport aux entraîneur·es et parents qui sont généralement des adultes. Plusieurs participant·es ont décrit cette expérience comme étant très différente de leur quotidien, où les adultes détiennent l'autorité. Certain·es ont dit apprécier cette situation, expliquant que cela avait augmenté leur confiance en soi, alors que d'autres ont mis l'accent sur l'importance de garder ce contrôle durant le match pour éviter de paraître vulnérables dans leurs décisions.

T'sais, que les autres perdent le contrôle autour de toi c'est pas grave, toi tu peux empêcher que ça arrive, pis tu peux les punir si ça arrive. Mais si toi tu perds le contrôle de toi-même, c'est fini. P19

Plusieurs participant·es ont mentionné l'importance de leur **auto-évaluation**, en expliquant faire un retour sur les matchs arbitrés, que ce soit en équipe après le match, ou de manière individuelle une fois rentré·es à la maison. Cette réflexion leur permet d'identifier les manières de s'améliorer. Quelques participant·es ont souligné la nécessité d'une bonne **communication** pour assurer un déroulement harmonieux des parties. Plusieurs stratégies ont été évoquées, que ce soit d'établir les règles importantes en début de match, de s'assurer de bien échanger avec ses collègues, ou encore d'aller expliquer ses décisions aux entraîneur·es. Certain·es participant·es ont décrit que leur **perspective du jeu a changé** après être devenu·es officiel·les, notamment en ayant gagné une compréhension de la complexité du rôle.

Bin, on va dire quand j'étais joueur, bin surtout quand j'étais petit quand je perdais un match, c'était toujours ouais c'est la faute de l'arbitre et tout, l'arbitre il est pour l'autre équipe. Mais là je me rends compte quand moi-même je suis devenu arbitre, c'est que nous on vient juste pour arbitrer (...) C'est ça, nous on vient juste faire notre match, le faire de la meilleure façon qu'on peut, après juste repartir chez nous. P20

Aspects positifs

Plusieurs participant·es ont mentionné que leur travail était **enrichissant**. Cette valorisation passait par la reconnaissance reçue en se faisant encourager après un match ou quand leur organisation leur offrait d'arbitrer des matchs importants (ex. finale de tournoi).

Fait que mettons, positivement, pour vrai, être arbitre mettons, à mon âge, ça me forge vraiment un caractère. Ça fait vraiment que je travaille sur, justement ma confiance, pis sur ma prise de décisions. Fait que pour vrai, être arbitre, ça a beaucoup de bienfaits, ça a beaucoup de conséquences positives. Pis ça me permet de aussi, de gérer mes émotions. P14

Les participant·es ont aussi souligné les **amitiés** nouées grâce à l'arbitrage, certain·es parlant d'une « grande famille ». À cet égard, plusieurs ont mentionné avoir appris à connaître leurs collègues qui faisaient partie de la même cohorte de formation ou encore être satisfait·es de recevoir des conseils d'arbitres plus expérimenté·es. Finalement, plusieurs participant·es ont rapporté que de voir de **beaux jeux** et des matchs de qualité représentait un aspect positif de leur travail.

Violence vécue

En lien avec la violence vécue, les participant·es ont décrit le type de violence, les auteur·es, la fréquence des événements, les réponses organisationnelles, les facteurs de risque et de protection, ainsi que les conséquences. Leurs discours ont aussi mis en lumière les stratégies d'adaptation (*coping strategies*) utilisées pour « gérer » les expériences de violence ainsi que les normes sociales qui sous-tendent leurs expériences.

Types

En ce qui concerne le type de violence subie, les participant·es ont principalement fait état de violence psychologique. En termes de violence psychologique verbale, plusieurs participant·es ont rapporté s'être fait·e insulter ou avoir subi du chialage. En parlant d'insultes, un participant a même dit : « j'pense que tous les arbitres l'ont vécu » (P10), suggérant le caractère récurrent de ces comportements.

Hmm, bin t'sais ça l'arrive là de me faire crier après ou genre dire que je fais ma job tout croche ou que je suis pas bonne. Fait que t'sais le comme criage,

insultage comme humiliage, dénigrage, ça ça l'arrive... quand même. Pas souvent, mais c'est pas rare non plus là. P1

Quelques officiel·les ont mentionné qu'ils ou elles avaient dû gérer des interventions conflictuelles après la fin du match. C'est-à-dire que des personnes, la plupart du temps des entraîneur·es, demeuraient après le match, pour continuer à s'opposer aux décisions effectuées par l'officiel·le même si plus rien ne pouvait être fait à ce sujet. Quelques participant·es ont également décrit des incidents où ils ou elles ont reçu des menaces. La plupart ont dit ne pas penser que les personnes qui leur faisaient des menaces passeraient à l'acte, mais que cela restait marquant comme expérience.

Et, il fait noir, il est 21h et le chemin du terrain à l'auto est assez long. Alors un a dit « Oh, as-tu besoin d'un lift jusqu'à la maison? », c'était encore durant la partie. Genre « J pense que t'as besoin d'un lift jusque chez vous, on peut te mettre dans la valise. » Donc c'était pas mal intimidant d'entendre ça. Et clairement ils niaient parce qu'ils feront pas ça, ben j'veux dire j pense que c'est juste du bla bla. Mais pareil, j'ai une petite voix qui me dit « Ah, ça me fait quand même peur, j'ai comme envie de me dépêcher à me rendre à l'auto. » P23

Aucun·e participant·e n'a rapporté d'incidents de violence sexuelle. Certains événements de violence psychologique à caractère sexiste ont toutefois été identifiés, comme une participante qui a entendu le commentaire suivant : « Elles voient pas ce qui se passe, y'en laissent passer une, parce qu'elles trouvent que le gars y'est cute. » (P6). Une participante a souligné que les comportements qui l'affectaient le plus étaient ceux où les entraîneurs masculins la traitaient d'une manière qu'ils n'utiliseraient jamais envers un officiel masculin.

Fait que, pis ça l'a duré pendant je sais pas combien de temps, il a été là, ouin justement un bon deux, trois minutes facile qu'il nous a lavés pis plantés pis tout ce que tu voudras. Pis, à la fin, il a fini par me dire « je vais arrêter parce que je veux pas te faire pleurer ». Fait qu'encore-là, t'aurais pas eu ça avec, avec un monsieur. P9

Les participant·es ont aussi mentionné de la violence psychologique non-verbale en termes de gestes comme lever les bras dans les airs ou ricaner sarcastiquement après un appel. D'autres ont mentionné l'agressivité démontrée par le ton ou les expressions faciales. Quelques officiel·les ont rapporté que des entraîneur·es ou athlètes étaient venu·es très proche physiquement, parfois d'une démarche menaçante pour contester une décision. Certain·es participant·es ont rapporté

s'être fait ignorer par des entraîneur·es, soit en refusant de leur parler ou dans une situation extrême en quittant le terrain avec leur équipe avant que la partie ne soit terminée.

Les cas de violence physique étaient rares, mais certains participant·es ont mentionné avoir été poussé·es, retenu·es par le chandail ou encore avoir été bloqué·es par quelqu'un. Un participant a dit qu'il s'était déjà fait frapper alors qu'il séparait une bataille entre deux joueurs, en précisant que le joueur qui l'avait atteint l'avait fait consciemment. Dans certaines occasions, les participant·es ont été confronté·es physiquement par des parents et autres spectateur·rices qui envahissaient le terrain durant la partie.

Là, ils étaient vraiment, très, très, très fâchés tous leurs spectateurs, ils sont outrés. Il y avait des spectateurs je dirais c'est même des parents, c'est des papas des joueurs qui venaient vers nous en écartant leurs bras et tout. Là, ils ont fait un cercle autour de l'arbitre central et tout. C'était vraiment du n'importe quoi.
P20

Les participant·es ont également évoqué des expériences d'exposition à la violence qui était de nature psychologique (ex. un entraîneur ayant un comportement abusif à l'égard de ses athlètes) ou physiques (ex. des parents qui se disputent).

Auteur·es

Les participant·es ont décrit les entraîneur·es et les parents comme étant les auteur·es ayant les comportements de violence et d'intimidation les plus fréquents envers les officiel·les. Bien que les avis étaient partagés quant à quel groupe était le plus susceptible de se comporter de manière inappropriée, les entraîneur·es et les parents seraient finalement assez équivalents. Les athlètes ont également été cité·es comme étant des auteur·es potentiel·les de violence, mais étaient généralement considéré·es comme plus faciles à gérer vu les sanctions possibles à leur égard.

Je pense que chaque arbitre s'est déjà fait insulter soit par les parents, soit par les coachs ou par les joueurs. Mais ça, ça vient avec le métier, c'est le jeu veut, veut pas. P22

Fréquence

Deux tendances au niveau de la fréquence des gestes ont été identifiées par les participant·es. Premièrement, la majeure portion des gestes de violence se produisent sur une base

régulière, soit environ « une partie sur deux » selon les officiel·les. Ces événements étaient considérés comme étant en dessous du seuil jugé comme problématique par les participant·es. C'est-à-dire qu'ils et elles s'attendaient à un certain niveau de comportements inappropriés, que cela faisait partie de leur travail et ne méritait donc pas de considération particulière. Les actions principales nommées étaient des plaintes, des insultes fréquentes que plusieurs participant·es appelaient « habituelles » ou « standards » (ex. « Ouvre les yeux ref ! ») et des cris. Deuxièmement, les officiel·les vivaient plus rarement des événements de violence plus sévères et marquants. La plupart des participant·es ont déclaré que de tels événements se produisaient une ou deux fois par saison et ont mentionné des exemples allant de l'expulsion d'un·e entraîneur·e à l'obligation d'appeler la police. Certaines personnes ont souligné que ces événements plus graves ne se produisaient pas soudainement, mais représentaient une série de comportements qui s'intensifiaient progressivement au cours d'un match, un jeune officiel référant à ce processus comme étant un « effet domino ».

Réponse organisationnelle

En ce qui concerne la réponse organisationnelle, la plupart des participant·es ont déclaré s'être senti·es soutenu·es par leur club ou leur association locale après avoir vécu des gestes de violence. Certain·es ont donné des exemples de soutien de la part de leur organisation, comme le fait de recevoir un appel de leur superviseur. D'autres officiel·les ont mentionné qu'un courriel a été envoyé par le club aux parents et aux entraîneurs afin de réitérer la politique de tolérance zéro à l'égard de la violence. Cependant, d'autres participant·es ont mentionné s'être senti·es isolé·es ou même abandonné·es par leur organisation à la suite d'expériences de violence. Dans la plupart des cas, ces participant·es ont déclaré avoir reçu très peu de soutien, notamment, pour remplir des rapports d'incidents ou de suivi suite à leur rapport. Une personne a également mentionné qu'à la suite d'un événement où elle avait reçu des menaces, elle avait eu le sentiment que son association prenait le parti de l'entraîneur.

Facteurs de risque et facteurs de protection

Les participant·es ont mentionné de nombreux facteurs de risque et de protection. Les principaux sont présentés dans les paragraphes suivants, mais le Tableau 2 présente l'ensemble

des facteurs mentionnés dans l'étude. Un facteur de risque représente les caractéristiques individuelles, attributs du milieu ou conditions sociales qui augmentent la probabilité qu'un·e officiel·le subisse de la violence. À l'inverse, un facteur de protection représente une caractéristique, force ou ressource individuelle, du milieu ou sociale, qui diminue la probabilité qu'un·e officiel·le subisse de la violence (Center for Disease Control and Prevention, 2020).

En fonction de leur expérience et de leur contexte spécifique, les participant·es n'ont pas catégorisé les facteurs de la même manière. Par exemple, pour certain·es il y avait moins de risque de subir de violence dans les catégories plus jeunes puisque les athlètes sont là pour avoir du plaisir donc toutes les personnes impliquées sont moins compétitives. Pour d'autres participant·es les catégories plus jeunes étaient plus propices à créer des événements de violence parce que les entraîneur·es et les parents ne connaissent pas les règlements et contredisent plus facilement les décisions de l'arbitre. De manière similaire, deux participantes ont dit que le fait d'être des femmes les rendait plus à risque de subir des commentaires sexistes, ce qui n'était pas le cas des hommes. Par contre, une autre participante a dit que le fait d'être une arbitre féminine lui attirait des compliments, alors qu'elle avait vécu de l'intimidation en tant qu'athlète féminine dans un milieu masculin.

Pour les facteurs de risque individuels liés à l'officiel, le fait de donner un mauvais appel ou d'avoir un mauvais match est le facteur de risque le plus souvent mentionné par les participants. Le fait d'être jeune (ou avoir l'air jeune) et la timidité ont également souvent été cités comme facteurs de risque. Plusieurs participant·es ont discuté du fait que les auteur·es de violence envers eux (entraîneur·es ou parents) n'ont pas « une belle personnalité », c'est-à-dire ces personnes auraient plus tendance à agir de manière inappropriée dans leur vie en général. De plus, les participant·es ont indiqué que les comportements violents sont souvent commis par le même petit groupe de personnes qui sont connues dans le milieu. En ce qui concerne les questions liées au sport, la plupart des participant·es ont souligné que le risque de subir de la violence est étroitement lié à l'importance de la décision ou de la partie. Les décisions qui ont un impact majeur (ex. tir de pénalité, expulsion d'un joueur) ou les parties qui impliquent de plus grands enjeux (ex. tournoi, finale de saison) sont davantage susceptibles de mener à des événements de violence.

Plusieurs facteurs de protection ont été nommés par les participant·es (voir Tableau 2 pour plus de détails). Celui qui est le plus fréquemment mentionné est le soutien reçu par leur organisation, notamment de la part de leur officiel·le en chef. Qu'il s'agisse de les surveiller, de mettre en place des réunions mensuelles ou même de venir à leur défense pendant un match, les participant·es ont estimé que cela était essentiel pour réduire les gestes de violence. Sur le plan individuel, le fait d'être confiant·e et de prendre son rôle au sérieux (ex. arriver tôt, avoir un uniforme propre et approprié) a été mentionné comme facteurs de protection. Certain·es ont également fait état de l'implication de leurs propres parents dans la prise en charge de certaines mesures comme d'appeler l'association après certains événements.

Tableau 2*Facteurs de risque et facteurs de protection associés à la violence envers les officiel·les*

Niveaux	Facteurs de risque	Facteurs de protection
<i>Individuel</i>		
<i>Arbitre</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prendre une mauvaise décision ou avoir un mauvais match ▪ Être jeune ou avoir l'air jeune ▪ Être gêné·e ou avoir un manque de confiance ▪ Être une femme ▪ Avoir besoin du salaire 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Être confiant·e ▪ Représenter une bonne forme d'autorité (ex. avoir une bonne attitude, arriver à l'heure) ▪ Avoir une bonne réputation ▪ Faire preuve de maturité, de résilience ▪ Être une femme ▪ Avoir l'air plus vieux ou vieille
<i>Auteur·es de violence</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plus hauts niveaux de compétition → athlètes, entraîneur·es et parents (ex. régional, AA/AAA) ▪ Personnalités ou mentalités problématiques de certaines personnes ▪ Effet d'entraînement (ex. quand une personne commence à chialer, les autres embarquent) ▪ Catégories plus jeunes → parents et entraîneur·es (ex. moins expérimenté·es, ne connaissent pas les règlements) ▪ Plus bas niveaux de compétition → athlètes (ex. midget B se battent plus que midget espoir) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Catégories plus jeunes → athlètes, entraîneur·es, parents (ex. sont là pour avoir du plaisir) ▪ Entraîneur·e ayant déjà été arbitre ▪ Plus hauts niveaux de compétition → athlètes, entraîneur·es (ex. athlètes évitent les blessures, donc ont moins de comportements de violence)
<i>Personnes autour</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aucune réaction pour faire cesser le comportement 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spectateur·rice qui intervient

Niveaux	Facteurs de risque	Facteurs de protection
<i>Liés au sport</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plus grands enjeux (ex. séries, finales, tournois) ▪ Aucun contrôle sur les parents ▪ Décisions lourdes de conséquences (ex. tir de pénalité, refuser un but) ▪ Décisions serrées (ex. retrait qui était limite) ▪ Défaite ▪ Juges de ligne sont physiquement proches des bancs ou des estrades (entendent plus le chialage, mais ne peuvent sanctionner) ▪ Athlète qui se blesse ▪ Rivalité entre équipes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bien gérer les moments charnières (ex. cinq premières et dernières minutes d'un match)
<i>Organisationnels</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque d'arbitre (ex. arbitrer à 2 plutôt qu'à 3, être arbitre en chef alors qu'on devait assister) ▪ Équipe ou association qui ne respecte aucun règlement ▪ Manque de supervision et/ou de formation (ex. pas mis au courant nouveaux règlements) ▪ Embauche d'entraîneur·es qui n'ont pas les compétences requises ▪ Sanctions pas assez sévères 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soutien de l'association (ex. arbitre en chef qui appelle, courriel aux parents) ▪ Soutien sur place des autres arbitres et/ou des représentant·es ▪ Réunion et supervision concernant la gestion de match ▪ Rendre une formation pour les arbitres obligatoire
<i>Relationnels</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Collègue arbitre qui ne punit pas comportement violent 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soutien parents et ami·es

Niveaux	Facteurs de risque	Facteurs de protection
<i>Relationnels (suite)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbitrer des gens qu'on connaît (ex. membres de sa famille) ▪ Conflits entre certains arbitres et athlètes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbitrer à 2 pour soutien (ex. arbitre plus expérimenté·e qui siffle la faute) ▪ Avoir un membre de sa famille ou un·e ami·e qui arbitre
<i>Contextuels</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consommation d'alcool et/ou de drogues ▪ Disposition du terrain (ex. certains terrains donnent accès plus facile aux spectateur·rices) ▪ Partie tard en soirée 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Séparation physique (ex. volleyball les arbitres sont sur une chaise en hauteur)
<i>Socioculturels</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sport est un milieu masculin où on aurait tendance à demander de l'aide 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Venir d'un petit milieu

Note. Les facteurs sont présentés en ordre de fréquence, c'est-à-dire que les facteurs en tête de liste ont été nommés plus fréquemment que ceux en bas de liste.

Conséquences

La majorité des participant·es ont dit que les événements décrits lors de l'entrevue n'avaient pas eu de conséquences pour eux ou elles. Certain·es ont expliqué « passer à autre chose » dès que le match se terminait. Quelques participant·es ont mentionné que les événements de violence avaient plus d'impact dans leurs premières années d'arbitrage, mais qu'avec le temps « on s'habitue ». Mentionnons tout de même que quelques personnes ont dit vivre de la frustration ou de la tristesse après les matchs où des comportements de violence avaient eu lieu. D'autres participant·es ont dit que cela pouvait leur occasionner du stress avant le prochain match devant la crainte de vivre une expérience similaire. Finalement, certain·es participant·es ont dit avoir réfléchi à arrêter leur implication en tant qu'officiel·le après des matchs particulièrement difficiles et une personne disait songer à réduire son implication.

Bin, je dirais au court terme quand ça vient d'arriver, ça me fait vraiment chier, pis ça me stress pour les prochaines games, pis ça vient me chercher, ça me rend triste des fois, ça me rend rarement agressif là, souvent plus triste. T'sais parce que j'ai comme le feeling que je suis mauvais, que je fais mal ma job. P15

Stratégies d'adaptation

Les discours des participant·es nous ont permis de faire ressortir des stratégies d'adaptation (*coping strategies*) utilisées en lien avec la violence vécue. Les stratégies d'adaptation sont définies comme « des efforts cognitifs et comportementaux qui changent constamment afin de gérer des demandes internes et/ou externes spécifiques qui sont évaluées comme éprouvantes ou comment dépassant les ressources de la personne » (Lazarus et Folkman, 1984, p. 141). Comme ces mécanismes peuvent être conscients ou non, les participant·es de l'étude n'ont pas identifié leurs actions comme étant des stratégies d'adaptation. Cependant, leurs discours nous a permis d'identifier ces stratégies en fonction de la littérature sur le sujet (Lazarus, 2000 ; Kavanagh et al., 2017 ; Voight et coll., 2009).

Il y a d'abord un processus à court terme qui survient durant les événements de violence où les officiel·les doivent évaluer la situation puis appliquer une stratégie d'adaptation. Si la situation n'est pas évaluée comme étant une menace ou un stress suffisamment important, l'officiel·le ne réagira pas. Par contre, si l'officiel·le évalue le stress comme significatif, il ou elle

doit appliquer une stratégie d'adaptation, qui peut être centrée sur le problème, sur les émotions, ou sur l'évitement. Ensuite, il y a un processus à long terme où les officiel·les doivent faire sens de leur vécu de violence dans le cadre de leur travail en milieu sportif.

Lorsque surviennent des événements de violence, les participant·es procèdent à une *évaluation* à savoir si la situation pose une menace ou cause un stress qui nécessite une réaction de leur part. Plusieurs participant·es ont dit se poser des questions comme « Qui me lance ces commentaires? Est-ce que la personne a un point valide? ». Si la situation n'est pas évaluée comme étant une menace ou un stress suffisamment important, l'officiel·le ne réagira pas. De nombreux participant·es ont donné des exemples qui correspondent à des *stratégies centrées sur le problème*, où on vise à gérer la source de stress. Les officiel·les disaient qu'avertir les personnes ayant des comportements inappropriés ou d'expliquer leurs décisions s'avérait généralement efficace pour mettre fin aux comportements. Dans le cas contraire, cela pouvait aller jusqu'à l'expulsion d'un·e athlète, d'un·e entraîneur·e ou encore de recourir à la police.

Ouais, j'essaye de les avertir. Pis, des fois le truc c'est tu dis « bin si vous continuez je vais vous donner un carton ». Ils vont souvent arrêter quand tu vas dire ça. P24

Les participant·es ont également décrit l'utilisation de *stratégies centrées sur les émotions*, qui visent à réduire les émotions négatives causées par les situations de stress. La stratégie la plus fréquemment mentionnée dans cette catégorie est de se distancer de ses émotions en se créant une bulle ou une carapace.

Ça c'est qu'est-ce que tout arbitre doit avoir, c'est avoir une coquille. Tsé, c'est sûr que si, tsé t'es super susceptible pis que tsé t'es, si t'es super susceptible pis que les arbitres vont te chialer après, c'est sûr que à un moment donné tu vas pu devenir égal entre les deux équipes. Fait que faut vraiment que quand tu arbitres, faut qu'tu, faut qu'tu te sépares, comme, de tes émotions. P10

Certaine·es participant·es ont dit faire preuve d'humour avec leurs collègues pour détendre la situation après les matchs. Quelques officiel·les ont dit utiliser des *stratégies d'évitement*, notamment en ignorant les comportements ou les commentaires inappropriés. Par contre, plusieurs participant·es ont dit que ce type de stratégie peut mener à une escalade puisque les personnes qui font preuve de violence estiment qu'il n'y aura pas de conséquences à leurs gestes.

Plusieurs participant·es ont tenu des propos qui suggéraient une *normalisation* de la violence vécue à plus long terme, et considéraient que cela « fait partie de la job ». Les participant·es ont décrit une distinction entre ce qui est acceptable et ce qui est inacceptable. Cependant, lorsque questionné·es sur leur compréhension de cette distinction, cela devenait difficile de préciser leur pensée. Certain·es ont fait référence au fait « d'insulter l'uniforme » et que cela ne représentait rien de personnel.

Bin, moi j'ai une phrase qui semble un peu bizarre, mais moi je me suis tout le temps dit « Tu vas être un pourri, mais essaye d'être le moins pourri possible » (...) Pis ça, au début, j'étais un gars qui voulait plaire à beaucoup de personnes, parce que je voulais me faire des amis parce que moi je suis quelqu'un d'empathique, je suis quelqu'un qui aide les gens, mais le fait d'arbitrer ça m'a dit « regarde, peu importe quelle décision que tu prends, il y en a un bord qui va être en désaccord ». Fait que c'est ça le fait de dire « tu vas être pourri aux yeux de quelqu'un, pis ça faut que t'apprennes ça, pis il faut que tu le saches. Fait que je me suis dit c'est ça « Tu vas être un pourri, mais essaye d'être le moins pourri possible ». (P18)

Plusieurs participant·es font aussi preuve de *rationalisation* en proposant des explications et des excuses pour minimiser la responsabilité des personnes qui se comportent de manière inappropriée. Quelques officiel·les ont parlé des émotions et de la passion des personnes qui font qu'elles « perdent le contrôle » durant les matchs. Finalement, certain·es participant·es ont décrit une forme de *croissance personnelle ou de résilience* survenue à la suite d'événements de violence. Ces personnes ont ressorti du positif de leur vécu, notamment en termes de capacité de gestion de conflits et de fierté d'avoir été en mesure de mettre leurs limites et d'assurer le bon déroulement du match. Quelques participant·es ont d'ailleurs évoqué des situations de violence comme étant leur meilleur souvenir de l'arbitrage, justement en raison des aspects positifs liés au développement de leur confiance et de leurs habiletés.

(...) je pense que ça [le fait de vivre de la violence] m'a permis de m'améliorer et d'être meilleur pour pas écouter les paroles des parents, pis plus me concentrer sur mes décisions. P24

Normes sociales

Les normes sociales présentes dans le milieu sportif influencent les expériences de violence vécues par les officiel·les et leurs réactions face à ces expériences. Les participant·es ont décrit

deux catégories principales de normes sociales, soit les perceptions négatives de l'arbitrage et la normalisation de la violence dans le sport.

Plusieurs participant·es ont mentionné que le milieu sportif et la population en général sous-estiment la complexité du travail de l'arbitre. Ces perceptions quant au rôle des officiel·les contribuent au fait qu'on s'attend à la perfection de leur part. Plusieurs ont dit que les officiel·les n'ont pas « le droit d'avoir un mauvais match ». Certain·es participant·es ont souligné l'existence de la mentalité « les arbitres sont contre nous » qui sous-entend que les arbitres ne prennent pas les décisions en conséquence des règles, mais pour pénaliser l'une des équipes. Quelques personnes ont décrit leur propre changement de perspective en disant avoir eu tendance à blâmer les officiel·les lors de leur parcours en tant qu'athlète. Ce n'est souvent qu'une fois que les participant·es étaient devenus arbitres que leur perspective sur la difficulté du rôle changeait.

Pour ça pis même sur la glace, c'est un peu comme je disais tantôt, on part avec le préjugé que tout le monde nous hait pis qu'on va être des mauvais, la première chose qu'on va faire ça va être contre eux. Fait que ce côté-là pour les conditions de travail c'est moins le fun parce qu'à part le monde proche de l'arbitrage que tu connais, t'es valorisé par personne. Fait que ça c'est peut-être dur. P15

Plusieurs participant·es ont discuté de la normalisation de la violence dans le sport, en mentionnant que c'est « ancré profondément ». Certain·es ont expliqué que les gens adoptent des comportements dans des contextes sportifs qui seraient jugés inacceptables, voire criminels, dans n'importe quel autre contexte. Un officiel a d'ailleurs souligné que lui-même devenait agressif lorsqu'il jouait au hockey. Les participant·es ont inclus la normalisation de la violence envers les officiel·les comme faisant partie de cette culture sportive et que certaines insultes étaient « standards » ou « habituelles ».

Hmm, c'est une bonne question parce que c'est vraiment, c'est ancré dans le sport. Au hockey ça fait partie de la game, l'arbitre c'est la troisième équipe sur la glace que t'es supposé haïr. Fait que, c'est profond dans le sport depuis longtemps. Il y a des campagnes qui ont été faites pour sensibiliser le monde à ça. Pis, il y a des affiches dans quasiment toutes les arénas comme quoi, c'est juste un jeu, pis les arbitres c'est des jeunes aussi. Mais, il va tout le temps avoir quelqu'un pour, pour faire une chicane, faire un cas. Fait qu'éliminer la violence dans le sport envers les arbitres, je sais pas si, je sais pas si ça va arriver un jour. P11

Pistes de solutions

À la fin de l'entrevue, les participant-es étaient invité-es à proposer des pistes de solution pour diminuer la violence envers les officiel·les. Leurs idées s'articulaient en six catégories : 1) sensibilisation, 2) sanctions, 3) formations, 4) ressources organisationnelles, 5) mécanismes de plainte et 6) règles. Notons que certain-es se sont d'abord dit sceptiques à l'idée de prévenir la violence en contexte sportif, mais ont poursuivi en suggérant certaines pistes d'action. Les doutes émis par les participant-es peuvent se comprendre à la lumière des normes sociales qui positionnent la violence comme « ancrée » dans le sport.

Peu importe ce qu'on va faire, j pense que y'en aura toujours, mais avoir du soutien plus présent, avoir de meilleures formations, avoir peut-être des simulations pour ça, pis faire de la prévention au niveau des coaches, au niveau des joueuses. P2

Sensibilisation

Des stratégies de sensibilisation visent à « rendre quelqu'un, un groupe, sensible, réceptif à quelque chose pour lequel il ne manifestait pas d'intérêt » (Larousse, s.d.). Plusieurs participant-es ont souligné le besoin de **montrer la perspective des officiel·les**, que ce soit par le biais de discussions avec un-e jeune arbitre ou encore en ayant une vidéo d'un match du point de vue des arbitres. Une sensibilisation concernant les règlements et leur application pourrait permettre aux parents de réagir plus consciemment par rapport aux décisions des officiel·les lors des matchs. Les participant-es ont partagé plusieurs messages qu'ils et elles aimeraient partager aux personnes qui font parfois preuve de violence. Plusieurs ont mentionné être des « humains et pas des machines » ou encore que les comportements jugés acceptables en contexte sportif ne le seraient pas dans d'autres milieux.

J'aimerais ça leur dire, que, on est jeune. Tsé je reviens tout le temps à on est jeune. [...] Fait que, j'aimerais ça leur dire : « Regardez-moi, j'ai 16 ans, vous à 16 ans est-ce que vous avez fait ça ? ». Pis des fois, j'ai envie de leur dire « Oh ouais, t'es pas content ? Ben viens donc arbitrer, on va voir comment tu te débrouilles. On va voir, est-ce que c'est facile ? Pis après, on en reparlera. Pis là peut-être que tu vas changer ton comportement face à moi. » P14

Quelques participant-es soulignent la **tension entre la nécessité de sensibiliser les gens et le peu d'efficacité des stratégies actuelles** (ex. affiches dans les parcs et arénas). À cet effet, certain-es participant-es ont mentionné la campagne de sensibilisation du « brassard jaune ». Cette

initiative mise en place par plusieurs fédérations et associations où les arbitres de moins de 18 ans portent un brassard jaune pour sensibiliser les parents et les entraîneur·es.⁵ Les participant·es étaient mitigé·s par rapport à l'efficacité de cette stratégie. Certain·es croyaient que ça pourrait faire réfléchir les adultes concernés, alors que d'autres ont rapporté avoir reçu la consigne de ne pas mettre le brassard ou s'être fait poser des questions d'un entraîneur qui n'avait pas entendu parler de la campagne.

J'arrivais pour serrer la main des coachs pis ils me disaient « ça veut dire quoi ça le brassard jaune? » C'était des coachs du midjet A, on était en février pis il me demandait c'était quoi le brassard jaune. Mais c'est parce qu'en même temps les autres appointeurs [...] de certaines villes, eux autres ils s'en foutaient pas mal du brassard jaune pis ils disaient à leurs mineurs « bin mettez-le si ça vous tente, mais sinon mettez le pas pis je m'en balance! » T'sais l'idée était bonne au début, mais il y a eu comme un manque d'éducation pour que ce soit parfait mettons. P4

Sanctions

Plusieurs participant·es ont parlé des sanctions mises en place par rapport aux comportements de violence et ont émis plusieurs suggestions en ce sens. La plus fréquente était **d'augmenter la sévérité des sanctions données aux entraîneur·es** puisqu'il semble que ce soit souvent les mêmes personnes qui se comportent de manière inappropriée, ce qui suggère l'inefficacité des mesures en place pour certain·es entraîneur·es. D'autres participant·es ont mentionné la pertinence d'un dossier qui documenterait l'ensemble des avertissements (ex. cartons) reçus par les entraîneur·es au fil de leur carrière plutôt qu'annuellement. Cela permettrait de souligner le caractère répétitif des comportements de certaines personnes et de faire évoluer la sévérité des sanctions en conséquence.

Il aurait pu être suspendu premièrement. Je pense que ça aurait été un très bon début. Parce que la prochaine fois que ça va arriver, lui il se dit j'aurai pas de conséquences, fait qu'il changera pas son attitude c'est sûr. Parce que c'est quand même, quand on parle de faire des menaces, c'est quand même quelque

⁵ Voir par exemple Hockey Québec Chaudière-Appalaches [https://www.hockeyqca.org/fr/publication/nouvelle/respect envers les officiels le message passe difficilement.html](https://www.hockeyqca.org/fr/publication/nouvelle/respect%20envers%20les%20officiels%20le%20message%20passe%20difficilement.html)

chose qui est, quelque chose de gros, quelque chose d'important. Pis je trouve que dans ce cas-là, on a un peu fermé les yeux là-dessus. P11

La gestion de match des officiel·les pourrait être facilitée avec **l'instauration de sanctions pour les parents et autres membres du public**. Bien que les participant·es réalisent que ce serait difficile de mettre de telles mesures en place puisque les personnes qui assistent aux matchs ne sont pas affiliées aux associations. Il devient donc difficile d'émettre des sanctions dans ce contexte. Certain·es participant·es ont mentionné qu'il serait possible de donner la sanction méritée par un parent à son enfant ou encore à l'entraîneur·e, ce qui pourrait faire réfléchir les personnes aux conséquences de leurs actions.

En même temps je pense que, ce que je me dis c'est que là les arbitres on a pas de pouvoir sur les spectateurs en arrière. On en a un peu, mais pas tant que ça parce que c'est un parc public. Ça c'est un des problèmes qu'on a au baseball, c'est un parc public. Tout le monde peut juste s'asseoir là pis écouter le match. On n'est pas sûr que c'est juste des parents. Fait que je pense que donner peut-être un peu plus de pouvoir aux arbitres sur ce point-là. P26

Un participant a mentionné qu'il serait pertinent de faire participer les arbitres dans la décision concernant la sévérité des sanctions. Il souligne la difficulté de rendre dans un rapport écrit les faits vécus et les conséquences, ce qui pourrait expliquer en partie les sanctions perçues comme n'étant pas assez sévères.

Formation

Contrairement à la sensibilisation qui vise à augmenter l'intérêt à l'égard d'un phénomène, la formation vise à « donner à quelqu'un, à un groupe, les connaissances nécessaires à l'exercice d'une activité » (Larousse, s.d.). Plusieurs participant·es ont suggéré **d'offrir une meilleure formation aux officiel·les et aux entraîneur·es** concernant la violence en contexte sportif. Cette formation permettrait de couvrir des aspects théoriques, comme les types de violence et leurs conséquences. Une participante suggérerait de faire réfléchir les entraîneurs masculins sur les notions de sexisme et les façons de prévenir ce type de comportement. De plus, des habiletés communicationnelles et de résolution de conflits pourraient être développées à la fois chez les officiel·les et chez les entraîneur·es pour diminuer les incidents de violence. Toutefois, les participant·es soulignent que les habiletés de gestion de match viennent avec l'expérience et qu'il

peut être difficile d'aborder de tels aspects dans une première formation alors qu'il y a beaucoup de règlements à apprendre. Pour l'instant, la première formation semble ne pas du tout aborder la gestion de conflits, ce qui peut rendre les jeunes officiel·les très peu préparé·es face à ces enjeux.

Mais il devrait peut-être avoir surtout dans notre niveau 1, peut-être qu'il devrait plus avoir de formation sur les interactions avec les coachs, de comment leur parler, à quelle fréquence aller leur parler, c'est correct de pas aller les voir. Pis comment réagir de telle manière, t'sais à la limite quasiment faire des mises en situation. P15

Un participant a suggéré **de rendre la formation d'arbitre obligatoire pour les athlètes**. Non seulement cela permettrait-il d'augmenter le bassin potentiel d'officiel·les, mais cela pourrait également sensibiliser les jeunes à la complexité du métier. Un autre participant a d'ailleurs mentionné que : « quand j'étais joueur, on m'avait jamais fait une formation de laisser tranquilles les arbitres. Pis, de comprendre que c'est vraiment difficile d'arbitrer parce qu'une fois que tu deviens arbitre tu comprends à quel point c'est difficile d'arbitrer... » (P13).

Ressources organisationnelles

Plusieurs participant·es ont fait des suggestions en lien avec une **augmentation du soutien** offert aux officiel·les, par le biais de rencontres mensuelles de suivi durant la saison, ou encore en ayant un arbitre en chef qui effectue des suivis avec les personnes ayant eu des comportements inappropriés. Certain·es participant·es ont mentionné que la présence de superviseurs durant les matchs permettait d'intervenir directement lors d'événements de violence. Bien que ce type de stratégie ne soit peut-être pas réaliste lors de tous les matchs, il semble essentiel lors des matchs ayant des enjeux plus élevés comme des tournois ou des finales de saison. D'autres participant·es ont évoqué l'offre de ressources psychologiques pour soutenir les officiel·les ayant vécu des situations de violence. Finalement, certain·es ont discuté de l'importance d'avoir des personnes dans les estrades qui pourraient intervenir lorsque surviennent des comportements inappropriés. Un participant a parlé de « gérant·e d'estrade » :

C'est sûr qu'il faudrait peut-être mettre un gérant dans chaque équipe, dans chaque club, un gérant d'estrade pour gérer les commentaires qui pourrait s'assurer qu'il n'y a pas de commentaires déplacés envers les jeunes arbitres. Parce qu'en tant que jeune arbitre, [...] tu veux pas te faire chialer dessus, t'aimes pas ça, c'est normal, c'est humain. Fait que, des fois, je pense que de

mettre un gérant dans les estrades qui pourrait s'assurer que le monde dise pas de commentaires déplacés pourrait peut-être aider la cause. P22

Mécanismes de plaintes

Quelques participant·es ont suggéré de **rendre les mécanismes de plaintes plus conviviaux**. Certain·es ont rapporté leurs propres expériences d'avoir effectué des plaintes en disant avoir trouvé cela difficile, et que cela pourrait diminuer les chances que les jeunes officiel·les complètent le processus. Un autre participant aurait souhaité recevoir plus de soutien lorsqu'il a formulé sa première plainte. D'autres ont suggéré de faire un rappel en début de saison concernant les procédures à suivre ou d'offrir un soutien par l'organisation si nécessaire.

Moi mon premier, je m'en rappelle toujours, le premier rapport que j'ai fait. La game se passe, pis je m'en rappelle pu c'était quoi, en tout cas, j'expulse quelqu'un. Fait que là, j'étais tout seul chez nous, pis là j'étais là je fais quoi là? Comment j'écris ça? Je savais c'était quoi le site, mais oui il te le dit dans les formations, mais t'sais des fois t'oublies. Là après ça va mieux parce que j'en ai fait une couple depuis ce temps-là. Tu te sens seul, pis c'est ça t'es pas valorisé. P18

Règles

Certain·es participant·es ont suggéré la mise en place de règles qui pourraient diminuer les événements de violence. Deux personnes ont fait référence à la **consommation de drogues ou d'alcool** par les membres du public comme étant un facteur de risque à considérer.

Y'avais un point qu'on avait parlé nous les bookers [appointeurs] c'est que l'alcool, mettons dans les parcs là, ça nuit vraiment. Personnellement, moi j'pense qu'ils devraient interdire ça dans les arénas, dans les parcs, parce que, sous l'effet de l'alcool, y'en a qui deviennent très, très heum, compulsifs. P7

Un autre participant a mentionné une **règle qui limiterait les interactions** entre les entraîneur·es et les jeunes officiel·les.

Mettons le coach a le droit de parler à l'arbitre une fois pendant la game, un peu comme un time out, fait qu'il a le droit d'appeler l'arbitre juste une fois. Fait que déjà là, ça, ça va dire aux coachs d'être plus stratégiques, pis de dire quand l'utiliser, pis aussi se calmer pour l'utiliser au bon moment. P15

Recommandations

En fonction des résultats de la présente étude et de la littérature scientifique, il est possible d'émettre certaines recommandations dans le but de prévenir le phénomène de la violence envers les officiel·les et d'assurer l'accès à un milieu sportif sain et sécuritaire. Des chercheurs ont récemment publié un « Plan en 10 points pour contrôler et réduire l'abus, augmenter le soutien et améliorer la rétention » des officiel·les en s'appuyant sur les données empiriques les plus récentes (voir Annexe 2 pour plan complet,⁶ Webb, Rayner et coll., 2020). Nous avons choisi de nous appuyer sur ce plan puisqu'il rejoignait plusieurs suggestions émises par les participant·es de la présente étude. Ainsi, dans les sections suivantes chaque point est défini en fonction du plan original, puis bonifié en approfondissant les recommandations en fonction des propos des participant·es et de notre connaissance du milieu sportif québécois.

1. Partager, disséminer et implanter des changements de politiques

Depuis les années 1990, le milieu sportif a développé et implanté des programmes, des initiatives et des politiques pour réduire la violence (Parent & Fortier, 2018a, 2018b). Cependant, ces efforts se sont généralement effectués avec peu de concertation entre les instances. Une collaboration structurée entre les différentes instances permettrait de partager les bonnes pratiques ainsi que d'apprendre des initiatives qui n'ont pas fonctionné. Plus précisément, il est recommandé de faire une recension des pratiques mises en place par les associations (locales et régionales) et les fédérations (provinciales et nationales). Par la suite, il est recommandé d'évaluer les pratiques prometteuses en termes d'implantation et d'efficacité. Finalement, les résultats devraient être diffusés pour permettre une implantation plus générale.

2. Soutenir et développer les jeunes officiel·les

Les deux premières années suivant la formation initiale des officiel·les représentent la période où ils et elles sont le plus susceptibles de quitter leurs fonctions (Webb, Rayner et coll., 2020). Il devient donc essentiel de mettre en place des mesures spécifiques pour les soutenir dans leur parcours. Les participant·es de la présente étude ont souligné plusieurs éléments qui

⁶ Le tableau a été reproduit et traduit avec la permission de l'auteur principal.

contribueraient à ce soutien, soit la tenue de rencontres de supervision mensuelles, le suivi personnalisé auprès des auteur·es de comportements inappropriés, la présence de superviseur·es lors de matchs avec des enjeux plus élevés, et la gestion dans les estrades par les parents. À cet effet, des ateliers pourraient être offerts aux parents afin de favoriser les stratégies d'intervention de témoin actif (*bystander intervention*, voir par exemple McMahon et Banyard, 2012).

3. Redynamiser les procédures disciplinaires

Les propos des participant·es sont cohérents avec les problèmes rapportés par Webb, Rayner et leurs collègues (2020) concernant les problèmes récurrents des processus disciplinaires dans lesquels les officiel·les sont impliqué·es. Les auteurs soulignent en effet un manque de soutien pour les officiel·les durant le processus disciplinaire et un manque de communication entre les instances et les officiel·les (Webb, Rayner et coll., 2020). En termes des mécanismes de plaintes, il est recommandé de rendre ces mécanismes plus conviviaux et plus faciles à naviguer pour les jeunes officiel·les. À cet effet, il serait pertinent d'offrir du soutien pour remplir les rapports, que ce soit par le biais d'un tutoriel vidéo ou en affichant les coordonnées d'une personne-contact sur le formulaire. Le fait que les mécanismes actuels soient complexes pourrait diminuer les chances que les jeunes officiel·les rapportent les incidents de violence. Il est aussi recommandé d'offrir une rétroaction aux officiel·les afin qu'ils et elles puissent savoir si leur plainte a été retenue et quelles sont les conséquences pour les auteur·es des comportements inappropriés.

En termes de sanctions, il est recommandé d'augmenter la sévérité des sanctions émises envers les entraîneur·es. En effet, les participant·es mentionnent que ce sont généralement les mêmes entraîneur·es qui continuent à s'engager dans des comportements de violence, suggérant que les sanctions n'ont pas l'effet escompté. Il pourrait également être pertinent de créer un dossier de points pour les entraîneur·es afin de garder la trace des sanctions reçues au fil de leur carrière plutôt que de recommencer à zéro chaque saison. Finalement, il est recommandé d'instaurer une forme de sanctions pour le public. Les participant·es réalisent qu'il serait difficile d'implanter une telle suggestion, mais actuellement les officiel·les n'ont que peu, voire pas de pouvoir pour gérer les comportements inappropriés du public, ce qui peut mener à des escalades. Des réflexions sont nécessaires à cet égard avec les instances sportives afin de déterminer la meilleure façon

d'intervenir auprès du public en cas de comportements inadéquats envers les arbitres. De plus, cette réflexion devra tenir compte des réalités de chaque sport arbitré selon les variations observables entre les sports quant au public (proximité, culture, etc.).

Finalement, des changements sur le plan de la réglementation pourraient également diminuer la prévalence de la violence envers les officiel·les. Les participant·es ont suggéré : l'interdiction de la consommation d'alcool et de drogues dans les arénas et parcs publics ; et limiter les interactions entre les entraîneur·es et les officiel·les durant le match. Nous recommandons de considérer également la limitation des contacts avec les officiel·les après les matchs au-delà des poignées de mains habituelles, particulièrement pour les entraîneur·es qui ont parfois tendance à poursuivre leur remise en question des décisions. Cela diminuerait le nombre d'incidents où certaines personnes continuent d'argumenter avec les officiel·les bien après la fin du match.

4. Augmenter le soutien par le biais de lignes d'écoute

L'organisme Sport'Aide offre déjà un service d'écoute par téléphone, texto ou médias sociaux. Bien que l'organisme ne rejeterait vraisemblablement pas un·e officiel·le qui communiquerait avec eux pour obtenir du soutien, leurs objectifs mettent l'accent sur la « violence envers les jeunes athlètes en contexte sportif » (Sport'Aide, 2021), ce qui pourrait faire en sorte que les jeunes officiel·les ne pensent pas pouvoir recevoir des services de leur part. Il pourrait être envisagé que Sport'Aide développe une section spécifique de soutien pour les jeunes officiel·les ou fasse également la promotion de ses services à cette clientèle. Il est également recommandé de créer une association provinciale qui regrouperait les officiel·les de tous les sports et niveaux qui pourrait offrir du soutien et du mentorat.

5. Augmenter la visibilité et l'information concernant la santé mentale et le bien-être

Le métier d'officiel·les est en soi une source importante de stress, et les événements de violence augmentent les conséquences sur la santé mentale et le bien-être. Il est recommandé de diffuser des informations de sensibilisation concernant la santé mentale et le bien-être aux instances de gouvernance ainsi qu'aux officiel·les directement. Certain·es participant·es ont également suggéré d'offrir des ressources de soutien psychologique, de type programme d'aide aux employé·es, pour soutenir les officiel·les après des événements de violence.

6. Campagnes faisant la promotion de l'importance des officiel.les

Afin de déconstruire les normes sociales qui véhiculent des perceptions négatives du métier d'officiel·le, il serait important de mettre en place des campagnes de sensibilisation afin d'augmenter la compréhension du rôle des officiel·les et des difficultés relatives à leur rôle. Certain·es participant·es avaient suggéré, par exemple de diffuser les statistiques sur le manque d'officiel·les et sur la violence qu'ils et elles subissent. Ces statistiques pourraient être mises en lien avec les conséquences directes pour les athlètes, entraîneur·es et parents comme l'annulation de matchs ou les matchs qui se déroulent avec un nombre insuffisant d'arbitres. Une campagne de sensibilisation n'est pas suffisante en soi pour endiguer les comportements de violence, mais représente une manière de rejoindre facilement un grand nombre de personnes. Il est recommandé de créer une campagne de sensibilisation qui montrerait la perspective des jeunes officiel·les et de sensibiliser les parents au sujet des règlements et de leur application.

7. Microphones sur les officiel.les

Webb, Rayner et leurs collègues (2020) recommandent ce point principalement pour les officiel·les des niveaux élite ou professionnel et particulièrement pour le soccer (Webb, Rayner et coll., 2020). Les microphones assisteraient les officiel·les dans la gestion des comportements inappropriés. Mentionnons que certains jeunes ont suggéré que de mettre une caméra ou un micro sur un officiel·le pour voir le match de sa perspective pourrait être une stratégie de sensibilisation intéressante.

8. Approches de match dans son ensemble (*whole game approaches*)

Pour être efficaces dans le soutien des officiel·les et dans la diminution de la violence à leur égard, les initiatives doivent adopter une approche unifiée qui incluent toutes les parties prenantes du milieu sportif. Les instances de différents sports et de différents niveaux devraient agir de concert en partageant leurs ressources et miser sur des campagnes de promotion concertées. Ceci permettrait non seulement de diminuer les ressources requises de chaque instance, mais également d'envoyer un message fort pour s'attaquer à la normalisation de la violence envers les officiel·les. Il est recommandé de prévoir des initiatives conjointes entre les fédérations et les autres instances. Il est aussi recommandé de développer des stratégies pour changer les normes sociales concernant la violence en contexte sportif.

9. Résoudre les conflits entre les parties prenantes

Les officiel·les représentent un groupe distinct dans le milieu sportif et leur rôle les placent dans une position propice à entrer en conflit avec les autres groupes des athlètes, des spectateur·rices et des entraîneur·es. Il est donc recommandé d'offrir une meilleure formation aux officiel·les et aux entraîneur·es concernant la violence en termes de théorie (types de violence, conséquences, sexisme et racisme), mais aussi en termes d'habiletés (communication, résolution de conflits). Il est important de commencer dès les premières formations et d'aller « en étape » en s'assurant que des notions de gestion de match soient présentes dans toutes les formations et de faire des rappels en début de saison. Il est également recommandé d'offrir des ateliers de sensibilisation aux athlètes et aux parents sur la résolution de conflits. Un participant a suggéré de rendre la formation d'arbitre obligatoire pour les athlètes à partir de 11-12 ans. Ceci permettrait non seulement d'augmenter le bassin de candidat·es potentiel·les, mais aussi de sensibiliser les jeunes au métier d'arbitre et à la complexité de ce rôle.

10. Importance des futures recherches

La recherche sur la violence envers les officiel·les est relativement récente et présente de nombreuses lacunes à l'heure actuelle, notamment le fait que très peu d'études ont abordé cette question auprès de la clientèle des jeunes officiel·les. L'étude présentée dans ce rapport constitue une contribution importante dans la compréhension de la réalité des jeunes officiel·les. Les limites de l'échantillon doivent toutefois être soulignées. En effet, malgré des efforts de recrutement, il n'a pas été possible d'interviewer des jeunes qui avaient cessé d'arbitrer et de voir comment leur réalité différait des autres participant·es qui étaient toujours impliqué·es en tant qu'officiel·les. Il est possible que les participant·es de l'étude aient vécu des expériences différentes en termes de stratégies d'adaptation à la violence et des conséquences rapportées. De plus, il y avait peu de jeunes femmes ou de participant·es de minorités visibles dans l'échantillon, ce qui limite notre compréhension des particularités de leur expérience. Ces réflexions influenceront la planification de la deuxième phase de la recherche. De plus, nous avons tenté sans succès de recruter des officiel·les dans les sports individuels ou les sports jugés. Plusieurs fédérations nous ont mentionné n'avoir que peu ou même pas d'officiel·les mineur·es. De futures études qui viseraient une population plus large, incluant par exemple des officiel·les adultes, permettraient de documenter leur réalité.

Conclusion

Les résultats ayant émergé de cette première phase de l'étude *Expériences des jeunes officiel·les du Québec* ont permis de mettre en lumière l'expérience de violence vécue par les jeunes officiel·les québécois.es. Les participant·es ont rapporté vivre principalement de la violence psychologique, qu'elle soit de nature verbale (ex. insulter, hausser le ton) ou non-verbale (ex. lever les bras au ciel, venir parler très proche). Les entraîneur·es ainsi que les parents et autres spectateurs·rices ont été identifié·es comme les plus susceptibles d'avoir des comportements de violence. Les propos des officiel·les nous ont permis de constater une forme de normalisation de la violence vécue, plusieurs mentionnent que cela faisait partie de leur métier. D'ailleurs, des stratégies d'adaptation (*coping strategies*) ont été identifiées en analysant les discours des participant·es. Outre des stratégies à court terme utilisées lors des événements de violence, des stratégies de normalisation, de rationalisation et de résilience semblent être utilisées afin que les officiel·les fassent du sens de leur vécu à plus long terme. Les résultats issus de cette première phase soulignent l'importance de poursuivre les efforts dans le dossier de la violence à l'encontre des officiel·les au Québec. À ce titre, des recommandations détaillées ont été fournies en lien avec plusieurs niveaux du milieu sportif, de la sensibilisation à la recherche, en passant par les processus disciplinaires.

Références

- Abath, A.A. & Demers, G. (2008). *Sports collectifs dans le milieu de l'éducation – Pour recruter et garder les officiels, rouages essentiels de la pratique sportive*. Rapport de recherche déposé à la direction du sport, du loisir et de l'activité physique. Québec : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- Ackery, A.D., Tator, C.H. & Snider, C. (2012). Violence in Canadian amateur hockey: The experience of referees in Ontario. *Clinical Journal of Sport Medicine*, 22(2), 86-90.
- Anshel, M.H. & Jubenville, C. (2013). Sources of acute stress scale for sports officials: Rasch Calibration. *Psychology of Sport and Exercise*, 14, 362-370.
- Atkinson, M. & Young, K. (2008). *Deviance and social control in sport*. Human Kinetics.
- Auger, D., Fortier, J., Thibault, A., Magny, D. & Gravel, F. (2010). Characteristics and motivations of sports officials in the province of Québec. *International Journal of Sport Management, Recreation & Tourism*, 5, 29-50.
- Australian Bureau of Statistics. (2010). *Involvement in organized sport and physical activity*. Canberra: Commonwealth of Australia.
- Australian Rugby Union. (2010). *Australian rugby union annual report*. Australian Rugby Union.
- Baldwin, C. & Vallance, R. (2016). Community based rugby referees' experiences with recruitment and retention. *International Sports Studies*, 38(1), 49-63.
- Basile, K.C., Smith, S.G., Breiding, M.J., Black, M.C. & Mahendra, R. (2014). *Sexual violence surveillance: Uniform definitions and recommended data elements*. Centers for Disease Control and Prevention.
- Betts, M.J., Forbes, S.L. & Livingston, L.A. (2007). Factors contributing to the attrition of Canadian amateur ice hockey officials: The experiences of referees and linesmen in Atlantic Canada. *Avante*, 11(3), 15-22.
- Brackendridge, C., Pitchford, A. & Wilson, M. (2011). Respect: Results of a Pilot Project Designed to Improve Behavior in English Football. *Managing Leisure*, 16(3), 175-191.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
<https://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Center for Disease Control and Prevention. (2020). *Risk and protective factors*. Consulté le 24 mars 2021 sur <https://www.cdc.gov/violenceprevention/youthviolence/riskprotectivefactors.html>

Cleland, J., O’Gorman, J. & Bond, M. (2015). The English football association’s Respect campaign: The referee’s view. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 7(4), 551-563.

Cleland, J., O’Gorman, J. & Webb, T. (2018). Respect? An investigation into the experience of referees in association football. *The International Review for the Sociology of Sport*, 53(8), 960–974. <http://dx.doi.org/10.1177/1012690216687979>

Clément, M. & Dufour, S. (2009). *La violence à l’égard des enfants en milieu familial*. Les Éditions CEC.

Cuskelly, G. & Hoye, R. (2013). Sports officials’ intention to continue. *Sport Management Review*, 16, 451-464.

Cuskelly, G., Smith, C. & Hoye, R. (2009). *Retaining early career referees in Australian rugby. An Arc Research Partnership with the Australian Rugby Union*. Griffith University, La Trobe University, Australian Rugby Union.

Deacon, J. McClelland, S. & Smart, D. (2001). Rink rage. *Maclean’s*, 114(13), 20-24.

Dell, C., Gervis, M. & Rhind, D. (2016). Factors influencing soccer referee’s intentions to quit the game. *Soccer & Society*, 17, 109-119.

Dorsch, K.D. & Paskevich, D.M. (2007). Stressful experiences among six certification levels of ice hockey officials. *Psychology of Sport and Exercise*, 8(4), 585-593. <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.06.003>

English Football Association. (2021). *Respect*. Consulté le 20 mars 2021 sur <https://www.thefa.com/get-involved/respect>

Folkesson, P., Nyberg, C., Archer, T. & Norlander, T. (2002). Soccer Referees’ Experience of Threat and Aggression: Effects of age, experience and life orientation on outcome of coping strategy. *Aggressive Behavior*, 28, 317-327.

Forbes, A., Edwards, L. & Fleming, S. (2015). “Women can’t referee”: Exploring the experiences of female football officials within UK football culture. *Soccer & Society*, 16(4), 521–539. doi:10.1080/14660970.2014.882829

Forbes, S.L. & Livingston, L.A. (2013). Changing the call: Rethinking attrition and retention in the ice hockey officiating ranks. *Sport in Society*, 16(3), 295-309.

- Forbes, A., Edwards, L. & Fleming, S. (2014). “Women can’t referee”: Exploring the experiences of female football officials within UK football culture. *Soccer & Society*, 16(4), p. 521-539. <https://doi.org/10.1080/14660970.2014.882829>
- Friman, M., Nyberg, C. & Norlander, T. (2004). Threats and Aggression directed at soccer referees: an empirical phenomenological psychological study. *The Qualitative Report*, 9(4), p. 652-672.
- Fry, D., & Shefton, J. M. (1982). *Retention of game officials for ice hockey*. A study completed for Referees Division of the Saskatchewan Amateur Hockey Association.
- Hancock, D.J., Dawson, D.J. & Auger, D. (2015). Why ref? Understanding sport officials’ motivations to begin, continue, and quit. *Movement & Sport Sciences*, 87, 31-39.
- Hughes, R. & Coakley, J. (1991). Positive Deviance among athletes: The implications of overconformity to the sport ethic. *Sociology of Sport Journal*, 8, 307-325.
- Ilardi, R. (2018). Factors that affect the retention of sport officials. *Kinesiology, Sport Studies, and Physical Education Synthesis Projects*, 49. https://digitalcommons.brockport.edu/pes_synthesis/49
- Kavanagh, E., Brown, L. & Jones, I. (2017). Elite athletes experience of coping with emotional abuse in the coach-athlete relationship. *Journal of Applied Sport Psychology*, 29(4), 402-417. <https://doi.org/10.1080/10413200.2017.1298165>
- Kellett, P. & Shilbury, D. (2007). Umpire participation: Is abuse really the issue? *Sport Management Review*, 10, 209-229.
- Kellett, P. & Warner, S. (2011). Creating communities that lead to retention: The social worlds and communities of umpires. *European Sport Management Quarterly*, 11(5), 471- 494.
- Kim, M. C. & Hong, E. (2016). A red card for women: Female officials ostracized in South Korean football. *Asian Journal of Women’s Studies*, 22(2), 114–130. <http://dx.doi.org/10.1080/12259276.2016.1168156>
- Kistin, C. & Bair-Merritt, M.H. (2017). Child witness to violence. In S. R. Quah (Ed.), *International Encyclopedia of Public Health (2nd Edition)* (pp. 513-516). Academic Press.
- Krug, E.G., Dahlberg, L.L., Mercy, J.A., Zwi, A.B. & Lozano, R. (2002). *World report on violence and health*. World Health Organization.
- Laboratoire en loisir et vie communautaire (2005). *Pour un développement durable des officiels. Rapport présenté à Sports-Québec*. Trois-Rivières : Université du Québec à Trois- Rivières.

- Larousse. (s. d.). *Dictionnaire en ligne*. Consulté le 26 février 2021 sur <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/>
- Lazarus, R.S. (2000). How emotions influence performance in competitive sports. *The Sport Psychologist, 14*, 229–252.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Livingston, L.A. & Forbes, S.L. (2007). Factors contributing to the attrition of Canadian amateur ice hockey officials: Survey results from an Ontario-based district hockey association. *Avante, 11*(3), 1–14.
- Livingston, L.A. & Forbes, S.L. (2016). Factors contributing to the retention of Canadian amateur sport officials: Motivations, perceived organizational support, and resilience. *International Journal of Sports Science & Coaching, 11*, 342-355.
- Livingston, L.A. & Forbes, S.L. (2017a). “Just bounce right back up and dust yourself off”: Participation motivations, resilience, and perceived organizational support among amateur baseball umpires. *Baseball Research Journal, 46*(2), 91-101.
- Livingston, L.A. & Forbes, S.L. (2017b). Resilience, motivations for participation, and perceived organizational support amongst aesthetic sport officials. *Journal of Sport Behavior, 40*, 43-67.
- McMahon, S. & Banyard, V.L. (2012). When can I help? A conceptual framework for the prevention of sexual violence through bystander intervention. *Trauma, Violence, & Abuse, 12*(1), 3-14. <http://doi:10.1177/1524838011426015>
- Milton, J. (mai 2018). *Examining the Current State of Baseball Officiating in Europe Recruitment, Retention, and Efficacy Domains*. Haaga-Helia, University of Applied Sciences.
- Nordstrom, H. (2013). *Behind the stripes: An exploration of Female Football Officials' Experiences* [thèse de doctorat, University of New Mexico].
- Parent, S. & Fortier, K. (2018a). *Violence envers les athlètes dans le contexte sportif. Rapport québécois sur la violence et la santé*. Québec : Institut National de santé publique du Québec (INSPQ).
- Parent, S. & Fortier, K. (2018b). Comprehensive overview of the problem of violence against athletes in sport. *Journal of Sport and Social Issues, 42*(4), 227-246.
- Phillips, P. & Fairley, S. (2014). Umpiring: A serious leisure choice. *Journal of Leisure Research, 46*(2), 184 – 202.

- Poirier, L-R. & Rouleau, V. (2015). *Pas de hockey sans arbitres! Comment faire face maintenant à la pénurie d'arbitres*. Session de perfectionnement, Association québécoise des arénas et installations récréatives et sportives.
- Rainey, D. (1994). Assaults on umpires: A statewide survey. *Journal of Sport Behavior*, 17(3), 148-155.
- Rainey, D. & Duggan, P. (1998). Assaults on basketball referees: A statewide survey. *Journal of Sport Behaviour*, 21(1), 113-120.
- Rainey, D. & Hardy, L. (1999). Assaults on rugby union referees: A three union survey. *Journal of Sport Behaviour*, 22(1), 105-113.
- Rayner, M., Webb, T. & Webb, H. (2016). The occurrence of referee abuse in rugby union: Evidence and measures through an online survey. *International Journal of Sports Management, Recreation and Tourism*, 21(d), 66–81. <http://dx.doi.org/10.5199/ijsmart-1791-874X-21d>
- Reid, K. (2016). *The Untold Stories of Women Soccer Referees* [mémoire de maîtrise, Université d'Ottawa].
- Reid, K. & Dallaire, C. (2019). “Because There Are So Few of Us”: The marginalization of female soccer Referees in Ontario, Canada. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 27(1), p. 12-20.
- Sport'Aide. (2021). *Objectifs*. Consulté le 20 mars 2021 sur <https://sportaide.ca/objectifs/>
- Statistiques Canada. (2008). *La participation sportive au Canada, 2005*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/81-595-m/81-595-m2008060-fra.pdf?st=VCzJxoON>
- Tingle, J.K., Warner, S. & Sartore-Baldwin, M. (2014). The experience of former women officials and the impact on the sporting community. *Sex Roles*, 71(1-2), 7–20. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-014-0366-8>
- Titlebaum, Peter J.; Haberlin, Nichole; and Titlebaum, Garrett, "Recruitment and Retention of Sports Officials" (2009). *Health and Sport Science Faculty Publications*. Paper 2. http://ecommons.udayton.edu/hss_fac_pub/2
- Van Yperen, N.W. (1998). Predicting stay/leave behavior among volleyball referees. *The Sport Psychologist*, 12, 427-439.
- Voight, M. (2009). Source of stress and coping strategies of US soccer officials. *Stress and Health*, 25, 91-101.

- Warner, S., Tingle, J.K. & Kellett, P. (2013). Officiating attrition: The experiences of former referees via a sport development lens. *Journal of Sport Management*, 27(4), p. 316-328.
- Webb, T., Cleland, J. & O’Gorman, J. (2017). The distribution of power through a media campaign: The Respect program, referees and violence in association football. *The Journal of Global Sport Management*, 2(3), 162–181.
<http://dx.doi.org/10.1080/24704067.2017.1350591>
- Webb, T., Dicks, M., Thelwell, R., van der Kamp, J. & Rix-Lievre, G. (2020). An analysis of soccer referee experiences in France and the Netherlands: Abuse, conflict and level of support. *Sport Management Review*, 23, 52-65.
- Webb, T., Rayner, M., Cleland, J. & O’Gorman, H. (2020). *Referees, match officials and abuse: Research and implications for policy*. Routledge Focus.
- Webb, T., Rayner, M. & Thelwell, R. (2018). An explorative case study of referee abuse in English Rugby League. *Journal of Applied Sport Management*, 10(2).
<http://dx.doi.org/10.18666/JASM-2017-V10-12-8834>
- World Health Organization. (1999, March 29-31). *Violence and injury prevention team & global forum for health research*. Report of the Consultation on Child Abuse Prevention.

Annexe 1

Guide d'entrevue

Préparation à l'entrevue

- Accueillir le/la participant.e et développer un bon contact.
- Recueillir le formulaire de consentement des parents du/de la participant.e.
- Lire le formulaire d'assentiment au/à la participant.e et procéder à sa signature lorsque le/la participant.e n'a plus d'interrogation et est d'accord avec le contenu.
 - S'assurer de l'autorisation du/de la participant.e pour enregistrer l'entrevue.
 - Mentionner au/à la participant.e les objectifs de l'étude et le déroulement de l'entretien.
 - Préciser au/à la participant.e que nous nous intéressons à son vécu. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses et ni aucune obligation de répondre à toutes les questions.
- Faire compléter au/à la participant.e la fiche d'information sociodémographique.

THÈME 1 – Les débuts comme officiel.le et les expériences vécues dans ce contexte

- 1.1. Peux-tu me parler de tes débuts comme officiel.le (recrutement, formation, premières expériences en compétition)?
- 1.2. Qu'est-ce qui t'a motivé à devenir officiel.le?
 - 1.2.1. Qu'est-ce qui te motive à poursuivre?
- 1.3. Comment te décrirais-tu comme officiel.le?
- 1.4. Comment décrirais-tu le sport dans lequel tu intervies comme officiel.le?
- 1.5. [Si le participant a coché « non » à la question « Es-tu officiel.le actuellement », lui poser la question suivante] : Pourquoi as-tu abandonné ton implication à titre d'officiel.le?
 - 1.5.1. Qu'est-ce que ça te fait de ne plus être officiel.le?
- 1.6. De façon générale, comment te sens-tu...
 - 1.6.1. ... avant un match/une compétition?
 - 1.6.2. ... pendant un match/une compétition?
 - 1.6.3. ... après un match/une compétition?
- 1.7. Selon toi, que pensent les gens de ton travail?
 - 1.7.1. les joueurs/joueuses ou les athlètes
 - 1.7.2. les entraîneurs/entraîneuses
 - 1.7.3. les spectateurs/spectatrices
 - 1.7.4. ton association sportive
- 1.8. De façon générale, comment se comportent les gens envers toi quand tu agis comme officiel.le?
 - 1.8.1. les joueurs/joueuses ou les athlètes

1.8.2. les entraîneurs/entraîneuses

1.8.3. les spectateurs/spectatrices

1.9. Peux-tu me parler de tes meilleurs moments comme officiel.le?

1.9.1. Quels sont les aspects positifs d'être officiel.le?

1.9.2. Qu'est-ce que cela t'apporte?

1.10. J'aimerais avoir ton opinion sur les conditions dans lesquelles tu exerces ton travail d'officiel, c'est-à-dire ce que tu penses de ton salaire (si tu es payé.e), de la formation qui t'es donnée, etc.

1.11. Quelles sont les raisons qui pourraient te faire quitter ton implication comme officiel.le?

THÈME 2 – La violence et l'intimidation vécue par les jeunes officiels et officielles

2.1. Peux-tu me parler de ce que tu trouves le plus difficile dans le fait d'être officiel.le?

2.1.1. Quel est ton moins bon souvenir en tant qu'officiel.le?

2.2. Comme tu le sais, nous menons une étude sur la violence et l'intimidation envers les jeunes officiels et officielles. Voici une liste de manifestations qui constituent de la violence et de l'intimidation :

[lire au participant] : se faire bousculer, se faire frapper, se faire lancer des objets, se faire insulter, humilier, dénigrer ou menacer, se faire détruire ou voler des objets personnels *ça peut aussi arriver sur les réseaux sociaux **ça peut aussi survenir avant, pendant ou après un match ou une compétition.

2.2.1. Une ou plusieurs de ces situations te sont-elles déjà arrivées durant ton implication comme officiel.le?

2.2.2. Peux-tu me décrire la ou les situations?

- Caractéristiques des gestes?
- Auteurs des gestes?
- Contextes de survenue?
- Autres caractéristiques?

2.2.3. Comment réagis-tu de façon générale dans ces situations?

2.2.3.1. Comment te sens-tu?

2.2.4. Selon toi, quelles sont les situations qui font en sorte que de jeunes officiels peuvent être intimidés ou subir de la violence?

2.2.5. Te sens-tu bien formé.e / outillé.e / accompagné.e comme officiel.le pour faire face à ces situations?

2.2.6. As-tu déjà vécu autre chose de difficile dans ton implication comme officiel.le et dont nous n'avons pas encore parlé?

THÈME 3 – Les conséquences de la violence et de l'intimidation pour les jeunes officiels et officielles

- 3.1. Ce que tu as vécu comme officiel.le et dont on vient de parler dans les dernières minutes a-t-il eu des conséquences pour toi?
 - 3.1.1. Si oui, lesquelles?
 - 3.1.2. Qu'est-ce que ça te fait, comment te sens-tu quand tu y penses?

- 3.2. As-tu parlé à quelqu'un de ce que tu as vécu?
 - 3.2.1. Si oui, quelle a été leur réaction?
 - 3.2.2. Si non, pourquoi n'en as-tu pas parlé?

- 3.3. Que suggères-tu pour arrêter les gestes de violence et d'intimidation envers les jeunes officiels et officielles?

- 3.4. Y a-t-il autre chose dont nous n'avons pas parlé par rapport à ta réalité d'officiel.le et dont tu aimerais me faire part?

Retour sur l'entretien

- S'assurer que les thèmes abordés ont été couverts de façon convenable.
- Effectuer une synthèse des éléments clés de l'entretien afin de s'assurer que les éléments de discussion ont été bien compris de part et d'autre.
- Demander au/à la participant.e de corriger ou d'ajouter des précisions au besoin.
- Demander l'autorisation de recontacter le/la participant.e pour valider les résultats.

- Remercier le/la participant.e de sa participation.

Annexe 2

Plan en 10 points pour contrôler et réduire l’abus, augmenter le soutien et améliorer la rétention des officiel·es

Ce plan a été reproduit et traduit librement avec la permission de l’auteur principal (Webb, Rayner et coll., 2020, pp. 116-120).

	Points-clés	Explications	Contexte futur	Résultats futurs
1	Partager, disséminer et implanter des changements de politiques	Le milieu sportif devrait amorcer un dialogue structuré et ciblé pour apprendre des bonnes pratiques et initiatives ainsi que des changements de politiques qui n’ont pas eu de succès.	<p>Local/régional – Introduire au sein des pays, commencer avec des réseaux régionaux, partager l’information par des rencontres à travers les sports.</p> <p>National – En parallèle, les instances de gouvernance dans chaque pays devraient commencer des rencontres et ateliers formels en temps opportuns.</p> <p>International – Ceci va augmenter et développer l’approche collaborative au plus haut niveau de gouvernance.</p>	<p>Augmentation de la collaboration – Cela se traduira par des approches partagées et un succès accru de ces approches au fur et à mesure que les meilleures pratiques et les initiatives qui n’ont pas abouti sont comprises.</p> <p>Augmentation du nombre d’officiel·es en sport – Plus d’officiel·es recruté·es et retenu·es en sport dû à l’augmentation des connaissances à travers les sports.</p>
2	Soutenir et développer les jeunes officiel·es	Identifier et soutenir les officiel·es mineur·es à partir de leur 1 ^{ère} formation et continuer pendant leurs deux premières années de leur parcours d’arbitrage, puisque la recherche suggère que les officiel·es sont plus susceptibles de quitter à l’intérieur des deux années suivants leur formation initiale.	Fournir des observateur·rices et des mentors pour les jeunes officiel·es. Des observateur·rices peuvent documenter les enjeux/problèmes avec les athlètes, spectateur·rices, et entraîneur·es que les officiel·es peuvent manquer, et procurer davantage de points de développement professionnel. Des mentors peuvent aussi offrir ce développement, en plus d’augmenter le soutien. Il est reconnu	Augmenter les réseaux de soutien pour les jeunes officiel·es – Améliorer le soutien et la formation, ce qui mènera à un développement professionnel continu et potentiellement au développement d’outils qui, à leur tour, contribueront à un environnement plus inclusif pour les jeunes officiel·es. Cela mènera à une meilleure rétention.

	Points-clés	Explications	Contexte futur	Résultats futurs
			qu'il y a des enjeux de personnel en termes de nombre, mais que les bénéfiques dépassent les défis.	
3	Redynamiser les procédures disciplinaires	Les mêmes enjeux avec les systèmes disciplinaires se recourent à travers les sports et les pays. Les systèmes disciplinaires sont défectueux : il y a un manque de soutien pour les officiel·les durant le processus, un manque de communication, et des enjeux en lien avec les jeunes officiel·les, ainsi qu'un devoir de diligence.	Ce point est lié à la nécessité d'améliorer les systèmes de soutien. Les officiel·les ne se sentent pas soutenu·es lorsqu'ils ou elles sont impliqué·es dans les processus disciplinaires, menant à des cultures de ne pas rapporter les incidents.	Amélioration des connaissances des instances de gouvernance – Actuellement les instances de gouvernance aux niveaux national et international ne connaissent pas toute l'étendue des problèmes dus au non-signalement. Amélioration du soutien pour les officiel·les – Ce qui augmentera leur confiance envers le système.
4	Augmenter le soutien par le biais de ligne d'écoute	Le milieu sportif devrait offrir des lignes d'écoute aux officiel·les. Cela peut être pour les soutenir après des événements abusifs et pour offrir du soutien continu nécessaire qui est requis en fonction de chaque cas.	Les officiel·les à travers les sports ont déclaré que les systèmes de soutien autour d'eux et elles ne sont pas considéré comme étant suffisants.	Amélioration du soutien pour les officiel·les – Moins d'officiel·les quitteront leurs fonctions à la suite d'incidents d'abus. Amélioration de l'information concernant les procédures disciplinaires – Les officiel·les sont guidé·es à travers les processus par l'opérateur téléphonique. Cela va mener à améliorer les processus disciplinaires.
5	Augmenter la visibilité et l'information concernant la santé mentale et le bien-être	Un soutien devrait être offert aux officiel·les concernant leur santé mentale et leur bien-être. Cela devrait être obligatoire pour les instances de	Les instances de gouvernance et les organisations de soutien des officiel·les devraient considérer la construction d'initiatives/programmes qui offrent du	Augmentation de l'information éducative pour les officiel·les – Cette information devrait adresser les incidents d'abus, le <i> coping </i> aux incidents

	Points-clés	Explications	Contexte futur	Résultats futurs
		gouvernance en cours de la saison. Cela devient particulièrement important à suite à un incident abusif.	soutien pour la santé mentale et du bien-être de leurs officiel·les. Le partage d'information sur ce sujet entre les sports devrait être encouragé.	d'abus, l'importance d'une bonne santé mentale et du bien-être, et de réduire le sentiment d'isolement.
6	Campagnes faisant la promotion de l'importance des officiel·les	Des campagnes concertées devraient être dédiées à augmenter la compréhension du rôle des officiel·les et des défis auxquels ils et elles font face. Les officiel·les sont souvent un aspect essentiel de la majorité des sports donc les athlètes, les entraîneur·es et les spectateur·rices devraient comprendre l'impact de la diminution du nombre d'officiel·les.	Les instances de gouvernance et les ligues devraient considérer comment les clubs pourraient recevoir des incitatifs/bénéfices pour s'inscrire et adhérer aux campagnes promotionnelles. Les preuves peuvent être démontrées par des initiatives des clubs dans tous les groupes d'âge, dans les matchs compétitifs, et des programmes inclusifs visant les officiel·les directement. Cela pourrait être assisté par l'augmentation/introduction de frais payables, et une augmentation du système de soutien des officiel·les.	Court/Moyen terme – L'amélioration du statut des officiel·les au sein du sport en question devrait être assisté par l'augmentation/introduction de frais payables aux officiel·les. Cela aiderait davantage au développement d'habiletés et de compétences de la main-d'œuvre et d'augmenter les systèmes de soutien autour des officiel·les. Long terme – L'élévation du statut des officiel·les. Cela va venir de certaines actions de clubs et ligues, mais aussi de messages des instances de gouvernance et des actions subséquentes.
7	Microphones sur les officiel·les	Ce point est principalement en lien avec les officiel·les des niveaux élites. L'introduction de microphones sur tous les officiel·les assisterait dans l'amélioration des comportements des athlètes. Ceci s'appliquerait particulièrement au soccer.	L'amélioration du comportement des athlètes au niveau élite aurait également un impact sur les comportements des athlètes, des entraîneur·es et des spectateur·rices dans les niveaux inférieurs. Les officiels croyaient qu'il y avait un lien évident.	Niveau élite – L'introduction de microphones améliorerait les comportements des athlètes et des entraîneur·es envers les officiel·les. Particulièrement si les transgressions seraient fortement découragées par les ligues et les instances de gouvernance. Niveaux mineur et local – Les comportements s'amélioreraient alors

	Points-clés	Explications	Contexte futur	Résultats futurs
				que les actions dans le niveau professionnel s'améliorent, menant à moins d'abus/incidents de confrontation, et de réduire le roulement chez les officiel·les.
8	Approches de match dans son ensemble (<i>whole game approaches</i>)	Les initiatives devraient utiliser des approches unifiées incluant toutes les parties prenantes (athlètes, spectateurs·rices, entraîneur·es, dirigeant·es) et tous les niveaux (incluant professionnel). Dans le cas contraire, si la campagne ou le programme n'imprègne pas tous les niveaux, cela devient beaucoup plus difficile pour ces initiatives d'opérer efficacement.	Les officiel·les ont discuté de ce qui serait requis pour que le niveau professionnel prenne leadership. Sans l'exposition et la couverture des matchs professionnels, le message de n'importe quelle initiative serait limité. Un impact additionnel serait obtenu si les sports opéraient ensemble, en partageant des ressources et en implantant des campagnes conjointes. Cela permettrait d'obtenir une meilleure visibilité.	Amélioration de l'impact – L'impact de n'importe quelle initiative serait augmentée avec l'inclusion des ligues professionnelles. Changement de culture – Un changement de culture prend du temps, mais doit être initié par le sport dans son ensemble. Une augmentation du recrutement et de la rétention des officiel·les seraient bien plus facile si l'environnement dans lequel ils et elles opèrent serait plus invitant.
9	Résoudre les conflits entre les parties prenantes	Des formations et ateliers de résolution de conflits devraient être offerts aux officiel·les, aux athlètes, aux spectateurs·rices, et aux entraîneur·es.	Il est impératif de réduire l'isolement des officiel·les. Cet isolement commence au niveau local et peut mener les officiel·les à quitter le sport de leur choix. Il est important de gérer les enjeux auxquels les officiel·les font face, malgré le besoin d'améliorer l'environnement dans lequel les officiel·les opèrent. Il est aussi important d'adresser la rupture apparente entre les	Gérer efficacement l'abus et les conflits – L'introduction de résolution de conflits pour les officiel·les va diminuer le nombre d'incidents d'abus. Cela va aussi permettre aux officiel·les de gérer ces situations de manière plus appropriée si elles surviennent. Changement de culture – Comprendre le rôle de l'officiel·le et améliorer la communication entre les entre les

	Points-clés	Explications	Contexte futur	Résultats futurs
			officiel·les, les athlètes, les entraîneur·es et les spectateur·rices au sein du sport afin d'améliorer la situation.	officiel·les, les athlètes, les entraîneur·es et les spectateur·rices va améliorer la culture autour du sport en question.
10	Importance de futures recherches	Le développement de futures recherches est nécessaire pour augmenter notre compréhension du rôle des officiel·les et des demandes liées.	<p>Les domaines de recherche comme la santé mentale, les différences de culture entre les sports et les pays, et pourquoi les athlètes, entraîneur·es et spectateur·rices se comportent négativement envers les officiel·les sont des domaines importants sur lesquels se concentrer et où il y a des lacunes dans la recherche.</p> <p>Cette recherche devrait se concentrer sur des sports spécifiques, comparer des sports, et des pays pour faire ressortir des tendances plus générales dont les personnes en position de gouvernance devraient être sensibles.</p>	<p>Augmentation de la production de la recherche – L'augmentation de la recherche va aider les instances de gouvernance du milieu sportif à arrêter la diminution du nombre d'officiel·les et d'augmenter le soutien pour les officiel·les.</p> <p>Augmentation des liens entre les chercheur.es et le secteur du sport – L'augmentation de la recherche et de l'engagement des chercheur.es va initier des liens plus grands avec les personnes qui opèrent auprès des officiel·les. L'augmentation de la production de la recherche peut assister dans le développement des environnements progressifs autour des officiel·les.</p>