

# BOÎTE À OUTILS

## COMMENT INFLUER SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DANS LE SPORT

Tout ce que vous devez savoir



**TOUS ENSEMBLE :  
vers une parité des genres  
dans le sport**



Passons la vitesse  
supérieure !

## LA BOÎTE À OUTILS CONTIENT 11 FICHES D'INFORMATION

### Égalité hommes-femmes dans le sport : faits, chiffres, définitions et cadres normatifs

- Fiche d'information 1 Faits et chiffres sur les (in)égalités et disparités hommes-femmes
- Fiche d'information 2 Pourquoi s'attaquer aux inégalités de genre dans le sport ?
- Fiche d'information 3 Égalité hommes-femmes / intégration d'une perspective de genre dans le sport – De quoi s'agit-il ?

### Développer des politiques et des programmes pour l'égalité hommes-femmes dans le sport

- Fiche d'information 4 Concevoir un plan d'action pour instaurer l'égalité hommes-femmes dans le sport
- Fiche d'information 5 Ressources humaines et leadership
- Fiche d'information 6 Financement
- Fiche d'information 7 Communication
- Fiche d'information 8 Possibilités de pratiques sportives
- Fiche d'information 9 Formation et éducation
- Fiche d'information 10 Manifestations sportives
- Fiche d'information 11 Installations sportives

Cette **boîte à outils** développée dans le cadre du projet conjoint de l'Union européenne (UE) et du Conseil de l'Europe «ALL IN: Towards gender balance in sport» (Vers une parité des genres dans le sport) complète les autres réalisations du projet, dont une bibliothèque en ligne de pratiques et de ressources, une série de données sur l'égalité de genre dans le sport collectée dans le cadre d'une campagne, etc. Elle fournit des informations, des conseils concrets, des exemples de bonnes pratiques et des stratégies dans l'objectif de **mettre en pratique une approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport**.

#### ■ Groupes cibles

- ▶ Les décideurs au niveau des autorités publiques responsables du sport et des organisations sportives (au plan national, régional et local).
- ▶ Les chargés des politiques/managers opérationnels des autorités publiques responsables du sport et des organisations sportives.
- ▶ Les formateurs en matière d'égalité hommes-femmes et d'intégration d'une perspective de genre dans le sport.

#### ■ Objectifs

- ▶ Comprendre l'ampleur des inégalités et des disparités hommes-femmes dans le monde du sport (au niveau de l'encadrement, de l'entraînement, de la participation et des médias/communication), la prévalence de la violence fondée sur le genre et la valeur ajoutée de la progression vers l'égalité des genres dans ce domaine.
- ▶ Concevoir, mettre en œuvre, suivre et évaluer un plan d'action pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- ▶ Comprendre ce qu'est une stratégie d'intégration de la perspective de genre.
- ▶ Mettre en œuvre une approche d'intégration de la perspective de genre dans les politiques, programmes et actions concernant le sport et dans les organisations sportives (lors de l'élaboration d'une politique de ressources humaines, de l'organisation de manifestations sportives, du développement d'une stratégie de communication, de l'allocation de fonds, de la rénovation d'une installation sportive, etc.).

La teneur de la boîte à outils est pleinement conforme à la Recommandation CM/Rec(2015)2 du Comité des Ministres aux États membres sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport<sup>1</sup>.

Les différentes fiches d'information intègrent la référence à la violence dans le sport en relation avec le genre ainsi que les questions de diversité, y compris le cas des personnes membres de groupes défavorisés exposés à la discrimination multiple (lorsque sexe et genre recoupent d'autres motifs de discrimination tels que l'âge, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et le handicap).

Veillez noter la possibilité d'adapter certains encadrés aux contextes nationaux spécifiques (données nationales sur la participation des femmes et des hommes dans le sport, politiques, programmes et lignes directrices sur ce sujet, etc.).

#### Conseils pour faciliter la lecture

Les fiches d'information 4 à 11 sont structurées de manière à étayer la mise en œuvre pratique d'une stratégie d'intégration de la perspective de genre dans le secteur public et respectent un même format :

#### • Brève présentation du sujet de la fiche :

- ▶ Objet de la fiche 
- ▶ Aspects spécifiques traités 

#### • Approche en deux étapes :

- ▶ « À vos marques ! » : éléments à examiner et/ou questions à poser pour comprendre le sujet
- ▶ « Passez à l'action » : idées et exemples pour induire un changement, qui peuvent être adaptés au contexte national de chaque lecteur

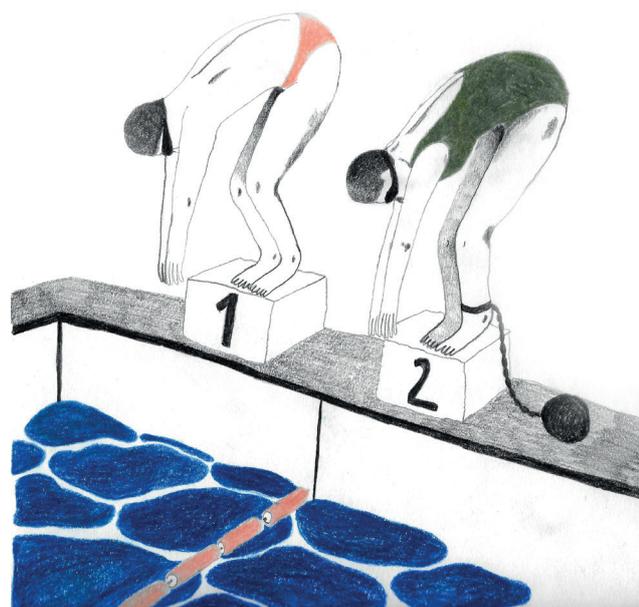
#### • Exemples de bonnes pratiques

- Liens entre les fiches 

# 1

## Faits et chiffres sur les (in)égalités et disparités hommes-femmes

Bien que de plus en plus nombreuses dans le monde du sport en Europe et à travers le monde, les femmes continuent d'être victimes d'inégalités persistantes dans bien des domaines, que ce soit de manière ouverte (en termes de participation, par exemple) ou plus subtile (dans leur représentation en tant qu'athlètes, par exemple).



Schématiquement, les inégalités hommes-femmes dans le sport concernent : l'accès au sport et la pratique du sport, l'éducation physique et l'activité physique ; l'accès aux responsabilités, la participation aux instances dirigeantes du sport et aux rôles décisionnels ; l'accès aux ressources, aux salaires, aux incitations financières et aux installations sportives ; la couverture médiatique des athlètes féminines et du sport féminin ; leur réintégration sur le marché du travail en fin de carrière sportive ; la violence fondée sur le genre, notamment le harcèlement et les abus.

Il est souvent difficile de trouver un environnement dans lequel les femmes et les filles peuvent pratiquer le sport en toute sécurité, librement et sur un pied d'égalité.

Cette fiche d'information comporte cinq sections présentant des faits et chiffres relatifs d'une part aux inégalités et disparités hommes-femmes en matière de participation (du sport de loisirs au sport d'élite), d'entraînement, d'encadrement et de médias et, d'autre part, à la prévalence de la violence fondée sur le genre dans le sport<sup>1</sup>.

### PARTICIPATION AU SPORT « AMATEUR »

#### Différences de fréquence et de contexte selon le genre

D'une manière générale, dans l'Union européenne, les hommes pratiquent le sport ou d'autres activités physiques<sup>2</sup> plus souvent que les femmes<sup>3</sup>. Par exemple, 44% des hommes font du sport au moins une fois par semaine, alors que c'est le cas de 36% des femmes seulement. La fréquence de la pratique d'un sport ou d'une autre activité physique varie considérablement selon l'âge. La plus forte différence hommes-femmes s'observe dans le groupe des plus jeunes (15-24 ans) : 59% des jeunes hommes contre 47% des jeunes femmes pratiquent le sport ou une autre activité physique au moins une fois par semaine, tandis que 12% des jeunes hommes contre 6% des jeunes femmes pratiquent un sport ou une autre activité physique au moins cinq fois par semaine. Cet écart tend à se réduire dans les groupes plus âgés.

1. Cette 1<sup>re</sup> fiche d'information est une mise à jour des fiches compilées par Yellow Window dans le cadre du projet conjoint de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe « Balance in sport. Tools to implement gender equality », en 2016.

2. Autres activités physiques comme la marche, le vélo, la danse, le jardinage, etc

3. Source : Commission européenne (2018). Eurobaromètre spécial, n° 412, « Le sport et l'activité physique ».

Des différences hommes-femmes s'observent en ce qui concerne l'environnement dans lequel le sport ou d'autres activités physiques<sup>1</sup> sont pratiqués. Les hommes sont plus susceptibles de s'adonner à des activités physiques dans un club sportif ou sur leur lieu de travail, et les femmes à la maison ou sur le trajet entre la maison et l'école, le travail ou les commerces. Dans le sens de ce constat, plus d'hommes que de femmes pensent que les clubs sportifs locaux et d'autres prestataires locaux offrent de nombreuses occasions d'être physiquement actifs. Ces différences peuvent être liées aux rôles traditionnels attribués aux femmes et aux hommes: par exemple, les femmes assument couramment les rôles d'aidantes, ce qui peut expliquer les cadres dans lesquels elles pratiquent principalement un sport ou d'autres activités physiques. Les hommes sont deux fois plus susceptibles que les femmes d'être membres d'un club sportif (16 % contre 8 %)<sup>2</sup>.

### Qu'est-ce qui motive les filles/femmes et les garçons/hommes à faire du sport ?

Pour les hommes comme pour les femmes, améliorer leur santé (53 % et 55 %, respectivement) et leur condition physique (48 % et 47 %) est une incitation à pratiquer un sport ou une autre activité physique. Bien que les écarts se réduisent pour quantité d'indicateurs, on trouve encore de légères différences entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les motivations pour la pratique d'un sport ou d'autres activités physiques. Alors que les hommes recherchent la possibilité de s'amuser (33 %), d'être avec des amis (22 %) ou d'améliorer leurs performances physiques (29 %), les femmes sont soucieuses de contrôler leur poids (24 %), d'améliorer leur apparence physique (21 %) ou encore de contrer les effets du vieillissement (15 %)<sup>3</sup>. Ces différences peuvent s'expliquer par le besoin de se conformer aux stéréotypes de genre : on attend des hommes qu'ils aient l'air fort et athlétique, des femmes qu'elles soient jolies et minces et qu'elles paraissent jeunes.

Ces différences hommes-femmes sont plus marquées dans le groupe des 15-24 ans, où les garçons semblent accorder plus d'importance que les filles au fait de s'amuser (48 % contre 38 %), d'être avec des amis (41 % contre 23 %) et à l'esprit de compétition (17 % contre 5 %). L'apparence physique est tout aussi importante pour les deux sexes (29 % pour les garçons et 30 % pour les filles), mais les filles ont tendance à accorder plus d'importance au contrôle du poids (24 % contre 20 %), tandis que les garçons privilégient l'amélioration de la condition physique (55 % contre 48 %)<sup>4</sup>.

### Qu'est-ce qui les empêche de faire du sport ?

Dans les pays de l'UE, la première et principale raison est le manque de temps, suivi du manque d'intérêt ou de motivation, du handicap ou de la maladie et, enfin, le coût. Ainsi, 40 % des répondants à l'enquête Eurobaromètre ont indiqué qu'ils ne trouvaient pas le temps de pratiquer un sport ou une activité physique. Si le manque de temps est considéré comme un obstacle tant par les hommes (40 %) que par les femmes (39 %), des raisons comme le manque d'intérêt ou de motivation semblent plus répandues chez les femmes que chez les hommes (22 % contre 19 %).

Ces résultats montrent que la plupart des femmes physiquement inactives ne ressentent ni le désir ni la nécessité de s'engager dans la pratique d'une activité. Ce manque d'intérêt est en lien étroit avec les obligations et les responsabilités familiales qui, pendant des décennies, ont été considérées comme incombant aux femmes. Les femmes qui ne pratiquent pas d'activités physiques ou sportives sont généralement très prises par les tâches familiales et domestiques. Prendre soin des enfants, veiller à l'entretien de la maison et à la gestion du foyer sont considérées comme les activités essentielles des femmes pendant leur temps libre. Les responsabilités familiales constituent des obstacles particulièrement significatifs à la participation aux activités sportives des femmes issues de la classe ouvrière ou des minorités ethniques, environnements dans lesquels la répartition des tâches domestiques est particulièrement marquée par le genre<sup>5</sup>.

---

1. Ibid.

2. Ibid.

3. Ibid.

4. Ibid.

5. « Égalité homme-femme dans le sport ». L'accès des filles et des femmes aux pratiques sportives, Éditions du Conseil de l'Europe, 2011, <https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6961-egalite-homme-femme-dans-le-sport.html>

## PARTICIPATION AU SPORT DE HAUT NIVEAU

### En matière de participation aux Jeux olympiques, l'écart entre les femmes et les hommes se rétrécit...

Le taux de participation des femmes aux Jeux olympiques n'a cessé d'augmenter. Des chiffres récents du Comité international olympique (CIO) montrent qu'avec 45 % de participation féminine aux Jeux olympiques d'été de 2016, à Rio de Janeiro, le niveau de participation hommes-femmes est aujourd'hui globalement équilibré.

| Proportion de femmes ayant participé aux Jeux olympiques d'été de 1992 à 2016 |       |       |       |       |       |       |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1992  | 1996  | 2000  | 2004  | 2008  | 2012  | 2016  |
| 28.8%   | 34.0% | 38.2% | 40.7% | 42.4% | 44.2% | 45.0% |

À Rio, sur les 206 pays participants, six (3 %) ont présenté une délégation composée majoritairement de femmes ; trois d'entre eux (Nouvelle-Zélande, Australie et États-Unis) sont parvenus à une représentation équilibrée du point de vue du genre<sup>1</sup>.

- ▶ Nouvelle-Zélande, 50 % de femmes (99 femmes, 98 hommes)
- ▶ Australie, 51 % (213 femmes, 208 hommes)
- ▶ États-Unis, 53 % (292 femmes, 264 hommes)
- ▶ Canada, 59 % (183 femmes, 127 hommes)
- ▶ Chine, 62 % (243 femmes, 151 hommes)
- ▶ Puerto Rico, 68 % (27 femmes, 13 hommes)

La participation des femmes aux Jeux olympiques d'hiver est légèrement inférieure ; 41 % de participantes à la dernière édition, à PyeongChang, mais le niveau a néanmoins augmenté depuis 1992, à l'exception d'une légère baisse enregistrée en 2014.

| Proportion de femmes ayant participé aux Jeux olympiques d'hiver de 1992 à 2018 |       |       |       |       |       |       |       |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1992  | 1994  | 1998  | 2002  | 2006  | 2010  | 2014  | 2018  |
| 27.1%   | 30.0% | 36.2% | 36.9% | 38.2% | 40.7% | 40.3% | 41.2% |

L'écart de participation s'est réduit plus encore aux Jeux olympiques de la Jeunesse, où la participation des femmes était de 46,5 % aux Jeux olympiques d'hiver 2016 à Lillehammer et de 49,7 % aux Jeux olympiques d'été 2018 à Buenos Aires.

### ... mais, en matière de rémunération dans le sport de haut niveau, cet écart persiste

Malgré l'augmentation du nombre d'athlètes féminines aux Jeux olympiques, il subsiste un écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le sport de haut niveau, y compris concernant les revenus contractuels des athlètes, les parrainages, les contrats publicitaires et le montant des prix en argent. Si l'écart de rémunération dans le sport est rarement estimé<sup>2</sup>, Forbes publie chaque année une liste des athlètes les mieux rémunérés au monde<sup>3</sup> ; en 2019, Serena Williams, en 63e position, est la seule femme à figurer sur la liste de Forbes.

Selon une étude de la BBC réalisée en 2015<sup>4</sup>, 10 des 35 sports qui attribuent des prix en argent n'attribuent pas les mêmes montants aux sportives et aux sportifs. Par exemple, le montant total des prix de la Coupe du monde de football féminin 2015 s'élevait à 15 millions de dollars, contre 791 millions de dollars pour la Coupe du monde de football masculin<sup>5</sup>.

1. La participation hommes-femmes aux Jeux olympiques ne peut pas être véritablement considérée comme un indicateur d'égalité de genre étant donné qu'il existe un processus de sélection (basé sur les performances) largement indépendant du pays
2. Source: Women on Boards (2016). Gender Balance in Global Sport Report.
3. Source: Forbes (2019), «The World's Highest-Paid Athletes», consultable sur [www.forbes.com/athletes/#507939b155ae](http://www.forbes.com/athletes/#507939b155ae), et «Why Is Serena Williams The Only Woman On The List Of The 100 Highest-Paid Athletes?», consultable sur <https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2019/06/14/why-is-serena-williams-the-only-woman-on-the-list-of-100-highest-paid-athletes/#332b875ffa98>.
4. Source: BBC (2015), «Men get more prize money than women in 30% of sports». Consultable sur: <https://www.bbc.co.uk/newsround/29789953>. Consulté pour la dernière fois le 27 juin 2019.
5. Source: Forbes (2018), «The Evolution of FIFA World Cup Prize Money». Consultable sur <https://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2018/06/05/%20the-evolution-of-fffa-world-cup-prize-money-infographic/#3ae0f9da6d4a>.

Un autre aspect important qu'il faut prendre en considération est les différences significatives selon qu'il s'agit de sport professionnel ou de sport non professionnel. Par exemple, en Italie, six fédérations sportives nationales (football, basketball, cyclisme, motocyclisme, boxe et golf) ne reconnaissent pas le statut de professionnelles aux femmes<sup>1</sup>. Les écarts salariaux persistent dans les sports non professionnels, les sportives étant peu présentes sur les marchés nationaux ou internationaux du sport et liés au sport<sup>2</sup>.

### Emploi et bénévolat dans le sport

Un peu plus d'hommes que de femmes sont employés dans le milieu sportif (55 % contre 45 %)<sup>3</sup>, soit dans des emplois en lien avec le sport dans le secteur du sport (par exemple, athlètes professionnels, entraîneurs professionnels) et en dehors du secteur du sport (par exemple, professeurs de sport dans l'éducation), soit dans des emplois sans lien avec le sport dans le secteur du sport (par exemple, réceptionnistes dans des centres d'entraînement). On observe la même tendance en ce qui concerne le bénévolat en soutien d'activités sportives (8 % d'hommes contre 4 % de femmes)<sup>4</sup>.

Les postes occupés par les hommes et les femmes dans le sport ont tendance à être différents. Dans le secteur bénévole<sup>5 6</sup>, les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'occuper des postes de coach/entraîneur (30 % contre 23 %), d'arbitre ou d'officiel (12 % contre 10 %). Inversement, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à effectuer des tâches administratives (19 % contre 17 %), tandis que les deux sexes sont impliqués sur un pied d'égalité dans les activités quotidiennes des clubs (20 %) et dans les services de transports (10 % des hommes et 11 % des femmes).

Certaines de ces différences ont tendance à s'inverser lorsque l'âge entre en jeu. En effet, entre 15 et 24 ans, plus de jeunes femmes que d'hommes sont coaches (31 % contre 26 %) et participent à l'organisation d'événements sportifs (42 % contre 33 %), alors que les deux sexes sont également représentés dans les rôles d'arbitre ou d'officiel (18 %).

## COACHING

Malgré le manque généralisé de données ventilées par sexe et centralisées concernant les coaches accrédités au niveau européen, il est généralement reconnu qu'il y a en la matière une sous-représentation significative des femmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Comme le conclut un rapport commandé par l'Accord partiel élargi du Conseil de l'Europe sur le sport (2011)<sup>7</sup> :

- ▶ les femmes représentent une petite minorité des coaches employés dans les sports de haut niveau ;
- ▶ le pourcentage de femmes coaches tend à diminuer tandis que le niveau de performance augmente ;
- ▶ les femmes coaches sont plus susceptibles de former des athlètes pratiquant des sports typiquement féminins plutôt que des sports traditionnellement masculins ;
- ▶ les femmes coaches entraînent presque exclusivement des femmes, des jeunes ou des enfants.

1. Source : Laura Capranica et al., (2013), «The Gender Gap in Sport Performance: Equity Influences Equality», International journal of sports physiology and performance 8(1):99-103.

2. Source : Ibid.

3. Source : Eurostat (2018). Eurostat Compact Guides: Sport statistics – 2018 edition.

4. Source : Commission européenne (2018). Eurobaromètre spécial, n° 412, « Le sport et l'activité physique ».

5. Source : Ibid

6. Aucune donnée ventilée par profession liée au sport n'a pu être trouvée pour le secteur de l'emploi rémunéré.

7. Source : Pfister G. (2011). « Gender equality and (elite) sport ». Rapport élaboré pour l'Accord partiel élargi sur le sport du Conseil de l'Europe.

Pour illustrer ces points, deux exemples sont fournis. Premièrement, seulement 11 % des entraîneurs accrédités en Europe qui ont participé aux Jeux olympiques de Londres en 2012 étaient des femmes<sup>1</sup>. Deuxièmement, un rapport récent sur les sélectionneurs des équipes collégiales féminines (Head Coaches of Women's Collegiate Teams<sup>2</sup>) montre que les entraîneurs en chef masculins sont généralement surreprésentés dans les équipes féminines, particulièrement dans les sports traditionnellement pratiqués par les hommes ; le ski alpin (90,9 %), l'athlétisme (82,3 %), la natation (82,1 %), le water-polo (78,1 %), le plongeon (77,1 %) et le hockey sur glace (70,8 %) en sont des exemples. Inversement, des femmes coaches encadrent des équipes féminines de hockey sur gazon (84,2 %), de crosse (91,2 %), d'équitation (76,5 %) et de rugby (85,7 %). Ces chiffres pourraient indiquer que les femmes coaches s'excluent elles-mêmes ou sont exclues de l'entraînement d'équipes sportives traditionnellement perçues comme étant masculines.

Ce déséquilibre marqué peut s'expliquer non seulement par des perceptions stéréotypées selon lesquelles l'entraînement est une activité (professionnelle) masculine exigeant des qualités typiquement masculines, mais aussi par une masculinité hégémonique dominante dans les milieux sportifs. En effet, la recherche<sup>3</sup> indique que la culture masculine du sport génère une ségrégation de femmes coaches. Par conséquent, leur motivation et leur confiance en soi s'en trouvent réduites. La recherche<sup>4</sup> montre également que des facteurs organisationnels affectent le développement de la carrière de femme coach. Les obstacles systémiques qui éloignent les femmes coaches des organisations sportives publiques sont notamment : des lieux de travail à prédominance masculine qui imposent des normes masculines en matière de recrutement et de progression de carrière, des environnements de travail peu favorables à la famille, l'importance des réseaux à prédominance masculine et le manque de modèles de rôle féminins. En fait, la surreprésentation des hommes tout au long des décennies dans le sport se traduit par ce qu'on appelle une « reproduction homologue », selon laquelle les entraîneurs ont tendance à embaucher les personnes qui leur ressemblent le plus, c'est-à-dire d'autres hommes. De plus, il semble y avoir un lien entre la proportion d'hommes et de femmes parmi les athlètes et parmi les entraîneurs compte tenu du phénomène de reconversion des anciens athlètes (hommes) en entraîneurs (hommes)<sup>5</sup>.

Il n'est donc pas surprenant que la littérature sur le sujet<sup>6</sup> suggère qu'il est très peu probable que les jeunes femmes qui se forment au coaching deviennent un jour des coaches. Par conséquent, des mesures doivent être prises pour renverser les barrières de tous ordres (individuel, interpersonnel, organisationnel et culturel) qui découragent et empêchent les femmes de devenir ou de progresser en tant que coaches.

## ACCÈS AUX FONCTIONS DE DIRECTION

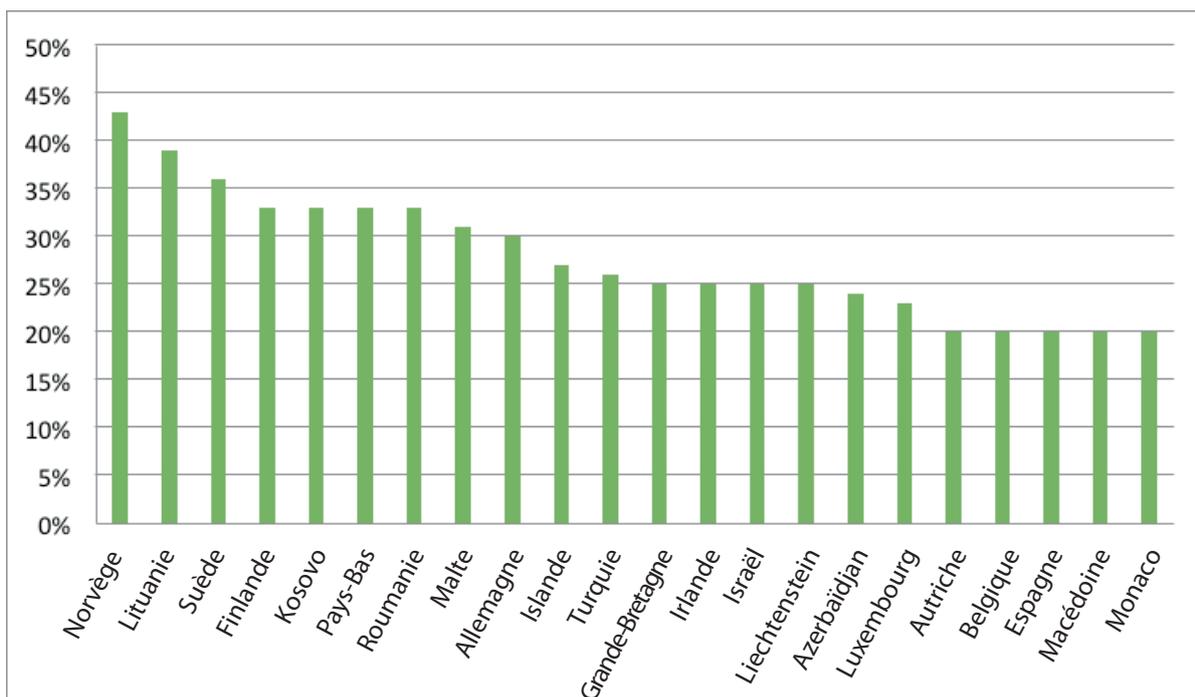
### Représentation déséquilibrée des hommes et des femmes aux postes de décision dans les organisations sportives

Des statistiques récentes<sup>7</sup> montrent qu'en dépit de la progression des taux de participation féminine dans le sport, les femmes sont encore très peu nombreuses à occuper des postes d'encadrement au sein des comités olympiques et paralympiques, des instances de direction européennes et nationales du sport et des fédérations sportives nationales. Les données du CIO montrent que les femmes n'occupent que 6,3 % des postes de président des Comités nationaux olympiques (CNO) (13 sur 205) et 15,2 % des postes de secrétaire général des CNO (31 sur 205)<sup>8</sup>.

Selon les données fournies par les Comités européens olympiques et recueillies dans 22 pays européens, la Norvège est en tête de peloton et s'approche de la parité hommes-femmes, les femmes occupant 43 % des postes de direction alors que, dans 13 pays sur 22, moins de 30 % des postes d'encadrement sont occupés par des femmes<sup>9</sup>.

1. Source : International Council for Coach Education and Leeds Metropolitan University (2014). Presentation at the 6th IWG World Conference on Women and Sport : « Gender & Coaching Report Card: London 2012 Olympics ». Dernière consultation le 6 juillet 2019 à l'adresse : [https://www.icce.ws/\\_assets/files/news/IWG/%20Leanne\\_Norman-Gender\\_Coaching\\_Report\\_Card.pdf](https://www.icce.ws/_assets/files/news/IWG/%20Leanne_Norman-Gender_Coaching_Report_Card.pdf)
2. Source : LaVoi N. (2018), « Head Coaches of Women's Collegiate Teams – A comprehensive report on select NCAA division-I institutions 2017-2018 », Tucker Centre for Research on Girls & Women in Sport and the Alliance of Women Coaches.
3. Source : Norman L. (2012), « A crisis of confidence: women coaches' responses to their engagement in resistance », Sport, Education and Society, Vol. 19, Issue 5, pp. 532-551.
4. Source : Greenhill J., Auld C., Cuskelly G. and Hooper S. (2009), « The impact of organisations factors on career pathways for female coaches », Sport Management Review, 12, pp. 229-240.
5. Source : Pfister G. (2011), « Gender equality and (elite) sport », rapport élaboré pour l'Accord partiel élargi sur le sport du Conseil de l'Europe.
6. Source : Fasting K., Svela Sand T. and Knorre N. (2013), « European female sport students as future coaches? », European Journal for Sport and Society, Vol. 10, Issue 4, pp. 307-323.
7. Pour des informations plus détaillées sur les données statistiques récentes, voir, par exemple, 2016 Women on Boards Report on Gender Balance in Global Sport, ou le 2015 European Institute for Gender Equality Report on Gender Equality in Power and Decision-Making.
8. Source : Comité international olympique.
9. European Olympic Committees, Gender Equality in Sport Commission, Newsletter, novembre 2017.

## ■ Pourcentage de femmes aux postes d'encadrement dans les Comités nationaux olympiques



Cette sous-représentation des femmes aux postes d'encadrement dans le sport peut s'expliquer par la prédominance d'environnements sportifs de nature masculine et de rôles de genre stéréotypés, mais aussi par des normes et procédures institutionnelles indifférentes aux sexes, voire sexistes. De nombreux membres de l'exécutif sont élus par leurs pairs, qui ont souvent tendance à élire de nouveaux dirigeants présentant des caractéristiques similaires aux leurs.

### Initiatives dans le mouvement sportif

Afin d'assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes aux postes d'encadrement dans le sport, les institutions sportives émettent des recommandations politiques, établissent des objectifs ou mettent en œuvre des initiatives. Plusieurs exemples sont décrits ci-dessous.

Par exemple, le Comité international olympique et le Comité international paralympique s'emploient à accroître le nombre de femmes aux postes de direction. Les deux comités internationaux ont fixé des objectifs (20 % et 30 %, respectivement) visant à augmenter le nombre de postes de décision occupés par des femmes (en particulier dans les organes exécutifs) au sein des mouvements olympique et paralympique. Les deux comités internationaux mènent des initiatives complémentaires pour appuyer la réalisation de ces objectifs.

Onze fédérations sportives d'Europe continentale<sup>1</sup> ont décidé de mettre en œuvre des quotas par sexe afin de contribuer à une représentation équilibrée hommes-femmes dans leurs plus hautes instances décisionnelles (comité exécutif, présidium et conseil d'administration) et/ou dans les conseils, comités et commissions.

Si les commissions ou comités « Women in Sport » (Femmes et sport) se popularisent dans les organisations sportives, ils restent assez rares. Ces structures sont présentes au sein des comités olympiques et paralympiques nationaux et internationaux, ainsi que dans cinq fédérations sportives d'Europe continentale. Dans le cadre de leur mandat, elles proposent des politiques visant à accroître la participation des femmes dans le sport à tous les niveaux, y compris aux postes d'encadrement.

Les organismes gouvernementaux responsables du sport jouent également un rôle dans la promotion de mesures visant à accroître le nombre de femmes occupant des postes de direction dans le domaine sportif.

1. United World Wrestling Europe, Confédération européenne d'escrime, Fédération européenne de handball, Confédération européenne de tir, Fédération européenne d'haltérophilie, Union des associations européennes de football, Fédération européenne de hockey, FIBA Europe, Union européenne de triathlon, European Table Tennis Union et European Taekwondo Union. Source : Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2015), « Gender Equality in Power and Decision-Making – Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States ».

## HOMMES ET FEMMES DANS LES MÉDIAS SPORTIFS : UN MONDE D'HOMMES

### Les hommes font l'actualité sportive

Dans le monde entier, les médias sportifs sont un univers dominé par les hommes. Il en découle une plus grande visibilité des sports traditionnellement pratiqués par les hommes (comme le football) et une couverture médiatique massive des athlètes masculins et de leurs performances.

D'une étude sur la presse sportive menée en 2011 (International Sports Press Survey 2011<sup>1</sup>), il est ressorti que plus de 90 % des articles étaient rédigés par des journalistes masculins et que plus de 85 % des articles concernaient des athlètes masculins. Plus précisément, seuls 8% des articles analysés étaient signés par des journalistes femmes<sup>2</sup>.

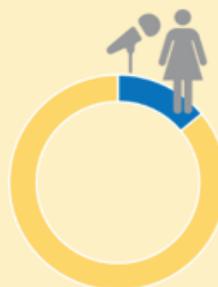
Comme dans d'autres domaines, on observe dans les médias une ségrégation horizontale et verticale, ce qui signifie que les femmes ont tendance à être écartées des médias sportifs à tous les niveaux. Non seulement celles-ci sont sous-représentées dans les postes de direction des médias, mais les sujets qu'elles traitent en tant que journalistes ont tendance à être associés de façon stéréotypée aux rôles féminins. Par exemple, comme indiqué dans le rapport du Women's Media Center (WMC) de 2015<sup>3</sup>, les femmes journalistes aux États-Unis couvrent principalement des sujets tels que les loisirs, l'éducation, le style de vie et la santé, alors que le sport reste un domaine réservé aux hommes, quel que soit le type de média. Dans les journaux, 10 % seulement des informations sportives sont attribuées à des journalistes femmes ; ce chiffre passe à 21 % pour les informations sur internet et 14 % pour les agences de presse.

Si certaines tendances demeurent inchangées, le rapport du WMC a noté un recul de la disparité globale entre les femmes et les hommes dans les médias (41 % des nouvelles couvertes par les femmes et 59 % par les hommes) par rapport au rapport précédent (38 % contre 62 %)<sup>4</sup>.

### Le sexisme continue de prévaloir dans la représentation et la couverture du sport féminin

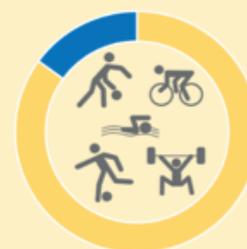
Au niveau international, et au cours du temps, les médias sportifs n'ont pas rendu compte de manière adéquate de la réalité des performances sportives des femmes<sup>5</sup>.

## Inégalités hommes-femmes dans les médias sportifs



Moins de 10 % des articles sur le sport sont rédigés par des journalistes femmes

Plus des ¾ des articles sur le sport concernent des athlètes masculins.



Un solide corpus de recherches est consacré à l'analyse de la représentation des sportives dans différents médias, sur des périodes distinctes et dans plusieurs pays. D'une manière générale, les athlètes féminines sont beaucoup moins présentes dans les médias sportifs que leurs homologues masculins. De plus, elles sont souvent représentées de manière stéréotypée, comique, sexualisée, voire sexiste. Leur apparence physique, leur féminité et/ou leur sexualité sont plus souvent mises en avant que leurs aptitudes sportives. Par exemple, entre 1997 et 2008, 38 seulement (5,6 %) des 676 numéros du magazine américain Sports Illustrated ont mis en couverture des femmes, dont 12 n'étaient pas des sportives mais des mannequins en maillot de bain<sup>6</sup>.

Les médias et les sports utilisent des stéréotypes de genre pour perpétuer l'inégalité hommes-femmes et accentuer les différences liées au genre<sup>7</sup>. Les femmes ne sont pas considérées comme de « véritables athlètes » parce que les médias, d'une part, objectifient les femmes en mettant en avant certains aspects de leur corps et, d'autre part, contribuent à la reproduction de la masculinité hégémonique du sport<sup>8</sup>.

1. L'International Sports Press Survey a recueilli et analysé 17 777 articles sur le sport parus dans 80 journaux de 22 pays différents : Afrique du Sud, Allemagne, Australie, Brésil, Canada, Danemark, Angleterre, France, Grèce, Malaisie, Népal, Nouvelle-Zélande, Pologne, Portugal, Roumanie, Écosse, Singapour, Slovaquie, Slovénie, Suisse et États-Unis.

2. Source : Horky T. and Nieland J-U. (2011), ISPS 2011 – First results of the International Sports Press Survey 2011. Présentation disponible sur : [https://www.playthegame.org/fileadmin/image/PTG2011/Presentation/PTG\\_Nieland-Horky\\_ISPS\\_2011\\_3.10.2011\\_final.pdf](https://www.playthegame.org/fileadmin/image/PTG2011/Presentation/PTG_Nieland-Horky_ISPS_2011_3.10.2011_final.pdf)

3. Source : Women's Media Center (2019), "The Status of Women in the U.S. Media 2019".

4. Source : Ibid.

5. Source : Sherry E., Osborne A. and Nicholson M. (2016), Sex Roles, 74, Issue 7, pp. 299-309.

6. Source : Women's Sports and Fitness Facts and Statistics, Women's Sports Foundation, [www.womenssportsfoundation.org/wp-content/uploads/2016/08/wsf-facts-march-2009.pdf](http://www.womenssportsfoundation.org/wp-content/uploads/2016/08/wsf-facts-march-2009.pdf).

7. Source : Trolan E. J. (2013). «The impact of the media on gender inequality within sport», *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 91, pp. 215-227.

8. Source : Ibid.

L'Université de Cambridge<sup>1</sup> a étudié l'utilisation du langage employé pour qualifier les femmes et les hommes dans le domaine du sport au moyen de bases de données répertoriant plusieurs milliards de mots de l'anglais écrit et parlé issus d'un large éventail de sources médiatiques<sup>2</sup>. D'une manière générale, dans les médias sportifs, les hommes sont mentionnés presque trois fois plus souvent que les femmes. Le même article en ligne souligne que, par rapport aux hommes, les femmes sont évoquées de manière disproportionnée du point de vue de leur apparence, de leurs tenues vestimentaires et de leur vie personnelle, et que leur esthétique est largement privilégiée par rapport à leurs performances sportives. Les qualificatifs les plus couramment associés ou utilisés pour parler des femmes (et non des hommes) dans le sport sont « âgées », « plus âgées », « enceintes » et « mariées » ou « non mariées ». Inversement, les termes privilégiés pour décrire les hommes dans le sport sont « plus rapides », « forts », « grands », « vrais » et « géniaux ». Le choix des verbes varie également selon qu'il s'agit des sportives ou des sportifs. Alors que les mots « femme » ou « femmes » sont généralement associés à des verbes tels que « concourir », « participer » et « s'efforcer », les mots « homme » ou « hommes » sont généralement associés à des verbes tels que « battre », « gagner », « dominer » et « combattre ».

Bien que certains changements positifs aient été observés au cours des 25 dernières années<sup>3</sup>, la couverture médiatique des sports féminins à la télévision ne devrait pas beaucoup évoluer, comme l'indique une étude longitudinale<sup>4</sup>. Cela étant, les résultats de la recherche<sup>5</sup> suggèrent que, par rapport aux médias traditionnels, les sites web d'information sportive semblent jouer un rôle important en mettant à l'ordre du jour la question d'une couverture médiatique qui n'exclue pas la dimension de genre et la diversité des nationalités et des sports (notamment pour les Jeux olympiques).

## VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE DANS LE SPORT : UNE RÉALITÉ !

### Définir et mesurer la violence fondée sur le genre

S'il promeut l'éthique, le fair-play et l'intégrité, le sport n'en est pas pour autant épargné par la violence. Parfois, la violence est dirigée contre une personne au motif de son genre (de son identité de genre ou de son expression de genre). Ce phénomène, considéré comme de la violence fondée sur le genre, peut inclure le harcèlement et les abus sexuels, les agressions sexuelles, la violence physique ou psychologique et la violence envers les personnes LGBTQI<sup>6</sup>. Ces formes de violence ne sont pas mutuellement exclusives; en réalité, elles se recoupent. Dans le sport, la violence fondée sur le genre résulte généralement d'abus de relations de pouvoir facilités par une culture organisationnelle qui ignore, nie ou ne prévient pas de tels comportements.

Les médias ont attiré l'attention sur certains cas de violences de ce type qui ont été portés devant les tribunaux, et quelques organisations à travers le monde tiennent des registres de ces violences dans le sport. Des exemples récents comme ceux que constituent les USA Gymnastics ou les scandales de l'English Football Association donnent une idée de l'ampleur et de la complexité du phénomène.



1 Voir : <https://www.cam.ac.uk/research/news/aesthetics-over-athletics-when-it-comes-to-women-in-sport>.

2. Pour plus d'informations sur le Cambridge English Corpus et le Sports Corpus, voir : <http://www.cambridge.org/gb/about-us/what-we-do/>

3. Source : Cooky C., Messner M. A. and Musto M. (2015), *Communication & Sport*, Vol. 3, no. 3, pp. 261-287.

4. Source : Cooky C., Messner M. A. and Hextrum R. H. (2013), « Women Play Sport, But Not on TV: A Longitudinal Study of Televised News Media », *Communication & Sport*, Vol. 1, no. 3, pp. 203-230.

5. Source : Eagleman A., Burch L. M. and Vooris R. (2014), « A Unified Version of London 2012 : New-Media Coverage of Gender, Nationality and Sport for Olympics Consumers in Six Countries », *Journal of Sport Management*, 28, pp. 457-470.

6. Personnes Lesbiennes, gays, bisexuelles, transsexuelles, queer ou intersexes.

Seize États membres de l'UE et deux États non membres<sup>1</sup> ont tenté d'estimer l'ampleur de certaines formes de violence fondée sur le genre dans le sport. Mais on ne dispose pas encore de données fiables traduisant même de façon approximative la réalité du problème en Europe. Les recherches menées jusqu'à présent ne permettent pas d'établir des comparaisons, principalement en raison de l'absence de consensus sur la définition de la violence fondée sur le genre et sur ce qu'elle englobe.

Aucune des 38 études menées sur la question n'utilise une définition qui couvre toutes les formes de violence fondée sur le genre ou ne se fonde véritablement sur ce concept<sup>2</sup>, la plupart se concentrant sur la violence sexuelle et négligeant les aspects psychologiques et émotionnels de la violence fondée sur le genre. En outre, la plupart des études ont été menées sur des enfants et des jeunes.

## Quelle est l'ampleur du problème ?

Les données issues de plusieurs études<sup>3</sup> menées dans des pays européens et non européens nous permettent d'affirmer que la violence fondée sur le genre dans le sport touche principalement les femmes, comme le montre le tableau ci-dessous. Les garçons et les hommes sont également touchés par la violence sexuelle, mais dans une moindre mesure, sauf en Zambie où 72 % des hommes sont victimes de harcèlement sexuel (contre 66 % des femmes).

| Genre  | Harcèlement sexuel et basé sur le genre (RU) – Avant 16 ans |    | Violence sexuelle (Belgique et Pays-Bas) – avant 18 ans |    | Harcèlement (Zambie) – Âge moyen 20 ans |    | Abus sexuels (Québec) – Âge moyen 14-17 ans |      | Violence sexuelle (Allemagne) – Âge moyen 21 ans |      | Harcèlement et abus sexuels par un coach masculin (Suède) – Âge moyen 25 ans |     |
|--------|---|----|---|----|---|----|---|------|--|------|--|-----|
|        | No.   | %  | No.   | %  | No.                                     | %  | No.   | %    | No.  | %    | No.  | %   |
| Femmes | 1 500   | 34 | 380   | 17 | 120                                     | 66 | 1 426                                       | 13.8 | 411  | 48.1 | 18   | 7.0 |
| Hommes | 284   | 17 | 198   | 11 | 154                                     | 72 | 1 281                                       | 3.2  | 170  | 25.3 | 8  | 3.6 |
| Total  | 6 124   |    | 4 043   |    | 440                                     |    | 2 707                                       |      | 1 529  |      | 477  |     |

En général, les gens ont tendance à associer la violence fondée sur le genre aux abus commis par des entraîneurs ou d'autres membres du personnel dans l'entourage des sportifs, comme les médecins, les physiothérapeutes ou les managers. Toutefois, les faits montrent que les sportifs eux-mêmes sont aussi souvent des agresseurs. Les données sur le harcèlement et les abus sexuels sur les enfants et les adolescents dans le sport au Royaume-Uni, en Belgique et aux Pays-Bas montrent que ces violences sont principalement le fait d'autres athlètes. Les auteurs sont également plus souvent des hommes, mais les données de la Norvège<sup>4</sup> et de la République tchèque<sup>5</sup> font état de cas de harcèlement par des femmes (respectivement 13 % et 28 %).

| Harcèlement et abus sexuels     | Par des athlètes | Par des entraîneurs | Par d'autres adultes |
|---------------------------------|------------------|---------------------|----------------------|
| Harcèlement sexuel <sup>6</sup> | 66%              | 21%                 | 20%                  |
| Agression sexuelle <sup>7</sup> | 88%              | 8%                  | 6%                   |
| Violence sexuelle <sup>8</sup>  | 33%              | 17%                 | 41%                  |

1. Belgique, Croatie, République tchèque, Danemark, Allemagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Lettonie, Pays-Bas, Norvège (hors UE), Slovaquie, Espagne, Suède, Turquie (hors UE) et Royaume-Uni. Source : Commission européenne – Agence exécutive «Éducation, audiovisuel et culture» (2016), Study on gender-based violence in sport.

2. Source : Ibid.

3. Sources : Alexander et al (2011), The Experiences of Children Participating in Organised Sport in the UK; Vertommen et al (2016), «Interpersonal violence against children in sport in the Netherlands and Belgium», Child Abuse and Neglect, 51, 223-236; Fasting et al (2015), Gender-based Violence in Zambian Sport: Prevalence and Prevention; Parent et al (2015), Sexual violence experienced in the sport context by a representative sample of Quebec adolescents, Journal of Interpersonal Violence, 31(16), 2666-2686; Ohlert et al (2017), «Sexual violence in organized sport in Germany», German Journal of Exercise and Sport Research 48 (1), 59-68; Susanne Johansson and Carolina Lundqvist (2017), «Sexual harassment and abuse in coach-athlete relationships in Sweden», European Journal for Sport and Society, 14:2, 117-137, DOI: 10.1080/16138171.2017.1318106.

4. Fasting K., Brackenridge C. and Sundgot-Borgen J. (2003), «Experiences of Sexual Harassment and Abuse among Norwegian Elite Female Athletes and Nonathletes», Research Quarterly for Exercise and Sport, 74:1, 84-97, DOI: 10.1080/02701367.2003.10609067.

5. Source : Ibid.

6. Source : Alexander et al (2011), «The Experiences of Children Participating in Organised Sport in the UK».

7. Source : Ibid.

8. Source : Vertommen et al (2016), «Interpersonal violence against children in sport in the Netherlands and Belgium», Child Abuse and Neglect, 51, 223-236.

Un autre aspect à prendre en considération est le fait que certains groupes semblent être plus touchés par la violence fondée sur le genre. Plus précisément, selon une étude menée en Belgique et aux Pays-Bas, ces groupes sont formés des athlètes de haut niveau, des athlètes LGBTI, des athlètes handicapés et des athlètes issus de minorités ethniques<sup>1</sup>.

| Type de violence   | TOTAL<br>%<br>No = 4043 | Minorité ethnique<br>%<br>No=334 | Athlètes LGBT<br>%<br>No=308 | Athlètes de haut<br>niveau<br>%<br>No = 112 | Athlètes handicapés<br>%<br>No=183 |
|--|-------------------------|----------------------------------|------------------------------|---|------------------------------------|
| Psychologique<br>Actes avec conséquences mo-<br>dérées ou graves | 26.1                    | 24.8                             | 34.6                         | 42.0  | 41.6                               |
| Physique<br>Actes avec conséquences mo-<br>dérées ou graves      | 10.2                    | 16.4                             | 18.2                         | 23.2  | 30.3                               |
| Sexuelle<br>Actes avec conséquences mo-<br>dérées ou graves      | 12.8                    | 17.6                             | 24.4                         | 25.9  | 31.4                               |

## Comment prévenir et combattre ce phénomène

Au cours des 20 dernières années, plusieurs politiques ont été mises en place pour lutter contre ce phénomène.

En matière de lutte, savoir que le cadre juridique général s'applique aux cas de violence fondée sur le genre dans le sport est essentiel. Il convient de noter en revanche que l'absence de législation spécifique pour poursuivre les cas de violence fondée sur le genre dans le sport, le manque de clarté quant à ce qui relève d'un « acte sexuel » ou la diversité de la terminologie utilisée au niveau national pour désigner ces formes de violence peuvent poser certaines difficultés dans le traitement de ces cas. La Convention d'Istanbul<sup>2</sup> est une initiative importante du Conseil de l'Europe pour protéger les femmes contre toutes les formes de violence et prévenir, poursuivre et éliminer la violence à leur égard, y compris dans le sport. Cette convention vise à établir un cadre juridique paneuropéen pour prévenir et combattre la violence contre les femmes et les filles. Un organe d'experts indépendant (le GREVIO)<sup>3</sup> a été créé pour veiller à la mise en œuvre de la convention par les Parties.

L'évaluation de l'honorabilité des professionnels du sport est essentielle pour assurer la protection des athlètes. La vérification des antécédents criminels des sportifs bénévoles et employés (entraîneurs, directeurs et personnel thérapeutique) peut aider à protéger les victimes potentielles (mineures) des violences sexuelles (dont le harcèlement et les abus sexuels, ainsi que le viol).

En complément de la législation existante, les organisations sportives ont mis en place au niveau interne des mesures, des procédures, des structures et des ressources pour protéger leurs athlètes. Il s'agit par exemple de lignes directrices sur la manière de traiter les cas de violence sexuelle dans le sport (y compris le soutien aux victimes), de mesures visant à protéger les victimes potentielles de la violence fondée sur le genre et de procédures de signalement des incidents, ou encore de systèmes d'enregistrement des données relatives aux délinquants qui ont fait l'objet d'une condamnation disciplinaire.

Malgré l'absence d'estimations solides de la prévalence et de l'incidence de la violence fondée sur le genre dans le sport, des mesures visant à éliminer le phénomène sont prises par différents organismes à travers le monde. Il est intéressant de noter que les parties prenantes font équipe pour lutter contre cette forme de violence dans le sport. Dans l'Union européenne, les partenariats de lutte qui se développent font intervenir plusieurs acteurs et associent plusieurs disciplines et niveaux. Ils incluent des organisations gouvernementales, publiques, privées et de la société civile, de différents secteurs tels que le sport, la santé, l'éducation, les droits des enfants, des jeunes, des femmes et des personnes LGBTQI, l'égalité hommes-femmes, la police et la protection de l'enfance.

1. Source : Ibid.

2. Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (2011), dernière consultation le 27 juin 2019 sur : <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e%20>.

3. Plus d'informations sur le Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique à l'adresse : <https://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention/>





## 2

## Pourquoi s'attaquer aux inégalités de genre dans le sport ?

L'égalité hommes-femmes dans le domaine du sport, c'est important ; plus globalement, c'est une question d'équité et de justice. Cette égalité est inscrite dans un certain nombre d'instruments juridiques du Conseil de l'Europe tels que la Convention européenne des droits de l'homme, la Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, ainsi que dans d'autres documents normatifs relatifs à l'égalité hommes-femmes<sup>1</sup> et dans la législation en vigueur dans les pays européens.



Cette fiche d'information explore les principaux arguments en faveur de la mise en œuvre systématique d'une stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des domaines en lien avec le sport.

### BÉNÉFICES SOCIÉTAUX DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DANS LE SPORT

Favoriser l'accès et la participation des femmes et des filles à de nombreux niveaux et domaines du sport peut avoir un impact positif sur la société dans son ensemble.

► Le sport offre aux filles, aux garçons, aux femmes et aux hommes un environnement propice à leur éducation et à leur développement personnel sur le plan social ; il contribue par ailleurs à promouvoir la santé et le bien-être de tous dans la société → **santé publique et développement social**.

*Par exemple, en occupant des postes de direction au sein d'organisations sportives, les femmes acquièrent des compétences précieuses en matière de management, de négociation, de communication et de prise de décision pour devenir des leaders dans tous les domaines de la vie communautaire. Elles incarnent ainsi des modèles positifs et peuvent influencer positivement sur les attitudes de la société à l'égard des capacités des femmes en tant que dirigeantes.*

► Le sport permet aux filles et aux garçons d'acquérir des valeurs essentielles à la vie dans une société démocratique – telles que le fair-play, le respect des autres et des règles, l'esprit d'équipe, la tolérance et la responsabilité – qui contribuent à en faire des citoyens responsables → **education**.

► Le sport peut favoriser l'intégration sociale des filles, des garçons, des femmes et des hommes issus de groupes défavorisés et exposés à la discrimination multiple (lorsque le sexe et le genre s'ajoutent à d'autres motifs de discrimination tels que l'âge, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et le handicap) et peut contribuer à une meilleure compréhension entre communautés, notamment dans les régions post-conflit → **inclusion**.

#### Plus d'égalité hommes-femmes dans le sport peut contribuer à une meilleure qualité de vie !

Dans les pays où l'égalité hommes-femmes est plus grande, les chances de jouir d'une bonne qualité de vie sont environ deux fois plus élevées que dans les pays où cette égalité est moindre<sup>2</sup>.

1. Voir <https://www.coe.int/fr/web/genderequality/standards-and-mechanisms>.

2. Holter O. G. (2017), « Gender Equality and Quality of Life – How gender equality contributes to development in Europe. A study of Poland and Norway ». Voir contributions sur [www.eeagrants.org/project-portal/project/PL12-0066](http://www.eeagrants.org/project-portal/project/PL12-0066).

D'ailleurs, le sport n'est pas seulement un reflet de la société : c'est aussi un moyen puissant de l'influencer. En tant qu'institution sociale très visible et parmi les plus puissantes, le sport peut donc être un vecteur important de promotion de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes et des filles.

Le sport peut également être un outil d'éducation, d'information et de sensibilisation à la violence fondée sur le genre. Les activités sportives offrent l'occasion d'établir un dialogue avec les hommes et les garçons, les femmes et les filles afin d'examiner les questions liées à cette forme de violence, à la discrimination fondée sur le genre et aux attitudes stéréotypées, par exemple en ce qui concerne les capacités physiques des femmes et des hommes, le rôle des femmes dans la vie sociale, leur place dans les postes à responsabilités, etc.

### Pourquoi prévenir et combattre la violence fondée sur le genre dans le sport ?

La violence fondée sur le genre touche une femme sur trois dans le monde et se produit également dans l'univers sportif, en dépit des valeurs éthiques que promeut le sport (voir Fiche d'information 1).

Elle menace la santé physique, émotionnelle et mentale des athlètes. Elle a un impact sur leurs performances et leur carrière, avec le risque de les inciter à fuir le monde du sport. Cette violence porte également atteinte à la réputation des organisations et à l'intégrité du sport.

- ▶ Prévenir et combattre cette violence peut contribuer à faire en sorte que le sport soit un espace d'expression sûr pour tous, qui remplisse son rôle d'autonomisation des femmes et des filles.

## BÉNÉFICES POUR LES ORGANISATIONS SPORTIVES

Investir dans l'égalité hommes-femmes peut avoir un impact positif substantiel au sein des organisations sportives.

- ▶ L'égalité hommes-femmes est généralement associée à des organisations progressistes et réactives au changement social, soucieuses d'améliorer leur image aux yeux de leur gouvernement, de leurs membres, des spectateurs, des médias, des sponsors potentiels et du grand public → **image positive.**
- ▶ Étant donné que les femmes représentent plus de la moitié de la population européenne, le fait de les inclure permet à une organisation d'élargir son « marché » grâce à une meilleure couverture de tous les groupes et profils d'individus, en captant davantage l'intérêt général et les investissements privés et, partant, potentiellement davantage de membres → **croissance économique.**

*Par exemple, un plus grand nombre de coaches du sexe sous-représenté peut modifier la culture et la dynamique de l'organisation et attirer davantage de participants.*

- ▶ La diversité au sein des équipes et des organisations permet l'expression de points de vue variés et une analyse plus multidimensionnelle des enjeux et suscite un plus grand effort de la part de tous, ce qui conduit à une amélioration des décisions et des performances. Elle peut également accroître la créativité, l'innovation et la compréhension des membres, et favoriser l'apprentissage mutuel et la motivation<sup>1</sup> → **performance des organisations.**
- ▶ Dans un contexte où les organisations sportives sont souvent confrontées à des difficultés pour recruter des coaches, attirer des bénévoles et trouver des décideurs, le fait d'investir dans les femmes peut générer une augmentation des ressources humaines → **accroissement des ressources humaines.**

1. UEFA et Université de St Gallen, « Benefits of Diversity & Inclusion: Outcomes, Challenges & Opportunities » (2017).

# Égalité hommes-femmes / intégration d'une perspective de genre dans le sport – de quoi s'agit-il ?

Cette fiche donne tout d'abord les définitions clés du sexe et du genre, qui sont essentielles à une bonne compréhension de la problématique, et quelques explications des inégalités et disparités entre les femmes et les hommes dans le monde du sport. Suit une description d'approches politiques qui se renforcent mutuellement pour instaurer l'égalité hommes-femmes, y compris l'intégration d'une perspective de genre.



## SEXE C. GENRE

### SEXE

Chromosomes, hormones, anatomie

#### BIOLOGIE

Identifie les différences biologiques entre les femmes et les hommes<sup>1</sup>

Par exemple, les hommes courent généralement plus vite que les femmes en raison de leurs caractéristiques biologiques.



### GENRE

Comportement, apparence, attitudes, rôles

#### CONSTRUCTION SOCIALE

Les rôles, comportements, activités et attributs socialement construits qu'une société donnée considère appropriés pour les femmes et les hommes<sup>2</sup>

Appris et intériorisé par les femmes et les hommes par le biais de la socialisation

Changeant :  
variable à l'intérieur d'une même culture, d'une culture à l'autre et dans le temps

Crée une hiérarchie qui désavantage surtout les femmes

Le genre est un système dans lequel le pouvoir est réparti inégalement entre les femmes et les hommes (qu'il s'agisse des ressources, de la richesse, du travail rémunéré et non rémunéré, du temps, de la prise de décision, du pouvoir politique, de la jouissance des droits et privilèges au sein de la famille et de tous les aspects de la vie sociale et publique)

Les filles sont plus enthousiastes à l'idée de danser que de jouer au rugby. Cela peut s'expliquer par la construction sociale du genre. La société considère généralement la danse comme une activité plus « appropriée » que le rugby pour les femmes.

<sup>1</sup> Bien que ces ensembles de caractéristiques biologiques ne s'excluent pas mutuellement, car il y a des individus qui possèdent les deux, ils ont tendance à différencier les humains en tant qu'hommes et femmes (Organisation mondiale de la santé).

<sup>2</sup> Article 3c de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul).

## Comment expliquer les inégalités et les disparités hommes-femmes dans le sport ?

- ▶ Les rôles dévolus à l'homme et à la femme par la société influent sur la situation et les possibilités des femmes et des hommes dans tous les aspects de leur vie, y compris le sport. Le sport était traditionnellement un domaine réservé aux hommes, et il l'est encore à bien des égards.
- ▶ Le sport a été créé par les hommes pour les hommes. La participation des femmes au sport est marquée par une longue histoire d'exclusion (exclusion de certains clubs sportifs et de certaines compétitions ; ce n'est que depuis les Jeux olympiques d'été de 2012 que la boxe est ouverte aux femmes, etc.), de division (compétitions séparées par sexe) et de discrimination (les championnats de tennis de Wimbledon n'ont appliqué une politique d'égalité salariale aux joueuses femmes et hommes qu'à partir de 2007, par exemple).
- ▶ Le développement des activités sportives s'est fait à partir de l'accent mis sur la performance et le mérite (que le « meilleur » gagne) tout en valorisant la force physique, une caractéristique généralement attribuée aux hommes.
- ▶ Les stéréotypes et les croyances au sujet du rôle des femmes dans la société – qui consiste par exemple à leur imposer les tâches ménagères et les responsabilités familiales – génèrent des contraintes qui pèsent sur leur participation dans la société et le sport, que ce soit en tant que participantes, athlètes, coaches ou dirigeantes, dans le management ou à d'autres postes de décision, au niveau local ou international.
- ▶ Les stéréotypes de genre et les modèles traditionnels de masculinité et de féminité dans la société, et dans le sport en particulier, attribuent arbitrairement des caractéristiques et des rôles aux femmes et aux hommes dans ce domaine.

*Par exemple, certains sports comme la boxe ou le baseball et la façon de les pratiquer – comme la recherche de la performance physique et l'esprit de compétition – sont perçus comme « masculins ». Inversement, la danse, le patinage artistique, le fitness, les sports pratiqués pour améliorer l'apparence physique ou pour contrôler son poids, ou encore les postes dans les clubs sportifs de secrétaire ou de responsable d'enfants et de jeunes athlètes sont perçus comme « féminins ».*

Les stéréotypes et les modèles traditionnels en matière de genre pèsent sur :

- ▶ L'accès et la participation à de nombreux domaines du sport, à plusieurs niveaux.
- ▶ La culture organisationnelle des organisations sportives en termes de normes et de valeurs véhiculées et concernant la dynamique de pouvoir, les processus et pratiques qui sous-tendent leur fonctionnement dans leur rôle d'employeur (en matière de recrutement et de promotion) et dans la prestation de services internes. Les stéréotypes de genre concernant la valeur du sport féminin sont aussi à l'origine d'inégalités sur le plan des ressources financières (montant des prix et autres incitations financières).
- ▶ La couverture médiatique du sport, qui contribue aussi souvent à perpétuer les stéréotypes de genre dans toute l'Europe, voire parfois à les remettre en cause.

**Les stéréotypes de genre dans le sport empêchent les femmes et les hommes de jouir pleinement de leurs droits et limitent les possibilités, le potentiel et le bien-être des femmes comme des hommes.**

## COMMENT PARVENIR À L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DANS LE SPORT

### Qu'est-ce que l'égalité hommes-femmes ?

L'égalité de genre implique des droits égaux pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons ainsi que la même visibilité, autonomisation, responsabilité et participation dans tous les domaines de la vie publique et privée. Cela implique aussi un accès égal aux ressources et une répartition équilibrée des ressources entre les femmes et les hommes<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023, <https://www.coe.int/fr/web/genderequality/gender-equality-strategy>

Pour parvenir à l'égalité de genre, **trois approches politiques complémentaires** sont envisageables :

### **POLITIQUE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT :** **Faire en sorte que femmes et hommes jouissent des mêmes droits**

Les politiques d'égalité de traitement sont incarnées par des cadres législatifs visant à éliminer la discrimination fondée sur le genre.

#### **Exemple**

Une femme coach ne peut pas être moins payée que son collègue masculin.

### **ACTIONS POSITIVES :** **Compenser les inégalités**

Les actions positives sont des mesures adoptées pour accélérer l'amélioration de la situation du sexe sous-représenté (ou des groupes défavorisés) afin de parvenir à l'égalité et de corriger les formes et effets passés et actuels de la discrimination.

#### **Exemple**

Adhésion à tarif préférentiel pour les filles voulant devenir membres d'un club de football auparavant composé exclusivement d'hommes.



### **INTEGRATION D'UNE PERSPECTIVE DE GENRE :** **Intégrer les perspectives des femmes et des hommes dans toutes les politiques**

L'intégration d'une perspective de genre consiste à intégrer une perspective d'égalité hommes-femmes à tous les stades et à tous les niveaux des politiques, programmes et projets.

Les besoins, les conditions de vie et les situations des femmes et des hommes ne sont pas identiques. L'objectif de l'intégration de la perspective de genre est de tenir compte de ces différences lors de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques, programmes et projets, afin qu'ils profitent à la fois aux femmes et aux hommes et n'accroissent pas les inégalités mais, au contraire, renforcent l'égalité de genre.

En résumé, l'intégration de la perspective de genre signifie :

- Ancrage des politiques dans la situation et les besoins des femmes et des hommes
- Élaboration mieux éclairée des politiques
- Remise en question de la neutralité des politiques en matière de genre.

#### **Exemple**

Concevoir un programme de football pour les filles qui s'attaque aux obstacles physiques et sociaux susceptibles d'empêcher leur participation.

## **NORMES ET CADRES JURIDIQUES**

### **Recommandation CM/Rec(2015)2 du Comité des Ministres aux États membres sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport<sup>1</sup>**

Cette recommandation vise à réaliser l'égalité de fait entre les femmes et les hommes dans et par le sport et propose un ensemble complet de mesures aux gouvernements des États membres, aux organisations sportives, aux médias et aux institutions régionales et internationales. Les principaux thèmes abordés par le texte sont les suivants :

- ▶ Parvenir à une prise de décision équilibrée hommes-femmes
- ▶ Assurer l'égalité d'accès et de participation des femmes et des hommes à tous les niveaux et dans tous les domaines du sport
- ▶ Mettre en œuvre des programmes et des politiques de lutte contre la violence fondée sur le genre
- ▶ Faire de l'égalité de genre un critère budgétaire
- ▶ Inclure les intérêts des femmes et des hommes exposés à la discrimination multiple
- ▶ Veiller à ce que les installations soient sûres, abordables et accessibles à toutes et tous
- ▶ Garantir l'égalité de genre en matière de rémunération, de subventions et d'argent
- ▶ Combattre les stéréotypes de genre et utiliser un langage non sexiste
- ▶ Mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation
- ▶ Soutenir la collecte de données et la recherche
- ▶ Assurer le suivi et le compte rendu

<sup>1</sup> [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectId=09000016805c476b](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c476b)

### Proposition de la Commission européenne pour des actions stratégiques dans le domaine de l'égalité de genre dans le sport (2014-2020)<sup>1</sup>

Cette proposition identifie les défis actuels en matière d'égalité hommes-femmes dans le sport et fixe certains objectifs à atteindre d'ici 2020, tant au niveau national qu'international. Elle donne également quelques exemples d'actions et de mesures envisageables pour atteindre les objectifs de 2020, et ce dans plusieurs domaines, et notamment :

- ▶ la prise de décision
- ▶ le coaching
- ▶ la violence fondée sur le genre
- ▶ le rôle des médias

### Projet d'examen de l'égalité des genres du Comité international olympique (2018)<sup>2</sup>

Il contient 25 recommandations visant à encourager les membres du Mouvement olympique (athlètes, officiels, commissions, fédérations et exécutifs) à prendre des mesures concrètes et à mettre en œuvre des changements efficaces pour parvenir à une meilleure égalité hommes-femmes dans cinq domaines spécifiques :

- ▶ le sport
- ▶ la représentation
- ▶ le financement
- ▶ la gouvernance
- ▶ les ressources humaines, le monitoring et la gouvernance



## DANS VOTRE PAYS

(À compléter compte tenu de votre contexte national)

- ▶ Principales lois nationales sur l'égalité hommes-femmes et sur l'égalité de genre dans le sport
- ▶ Politiques et programmes en place
- ▶ Directives et normes des organisations sportives

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |



Pour plus de définitions sur l'égalité de genre, voir le Glossaire du Conseil de l'Europe sur l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>3</sup>.



**Voir Fiche d'information 1** – Faits et chiffres sur les (in)égalités et disparités entre les femmes et les hommes

1 [http://www.ec.europa.eu/assets/eac/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-1802\\_en.pdf](http://www.ec.europa.eu/assets/eac/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-1802_en.pdf) (en anglais)

2 <https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/News/2018/03/IOC-Gender-Equality-Report-March-2018.pdf> (en anglais)

3 <https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6946-glossaire-sur-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes.html>

## 4

# Concevoir un plan d'action pour instaurer l'égalité hommes-femmes dans le sport



► **Réaliser concrètement l'égalité de genre, modifier les normes et les stéréotypes de genre susceptibles d'orienter les comportements, les décisions et même les systèmes.**



- Rendre les inégalités de genre visibles (en collectant des données qui rendent compte de ces inégalités).
- Prendre les mesures appropriées dans tous les domaines et à tous les niveaux.
- Mettre à contribution toutes les parties prenantes, en particulier les groupes les moins représentés dans le milieu sportif.



**Le genre touche à tous les aspects de notre vie, ainsi qu'à tous les aspects du sport. C'est pourquoi une approche du sport sensible au genre ne peut être réalisée au moyen de mesures mises en œuvre ici et là ; le changement ne peut se produire qu'à la condition d'actions systématiques et globales. Un plan d'action pour l'égalité de genre est donc l'outil parfait pour maintenir fermement le cap.**

**Votre plan d'action en trois étapes :**

## 1. À vos marques!

Faites participer toutes les parties prenantes et renforcez l'appropriation et la prise de conscience pour lutter contre les inégalités hommes-femmes.



## 2. Prêts!

Appréhendez la situation propre à chaque sport, identifiez votre (vos) groupe(s) cible(s), déterminez vos objectifs, définissez vos actions et la façon de suivre vos progrès.



## 3. Partez!

Faites valider votre plan d'action et appliquez vos mesures.

## À VOS MARQUES!

- Réunissez les parties prenantes concernées pour participer au processus de planification, par exemple les représentants des fédérations sportives, les athlètes (femmes et hommes), les décideurs politiques, les écoles, les clubs sportifs, les organisations de jeunes et de femmes, etc. La participation garantit l'implication et l'engagement et crée l'appropriation.
- Veillez à ce que l'équipe de planification dispose d'une expertise en matière d'égalité de genre et/ou dispensez une formation de sensibilisation à l'égalité hommes-femmes. Inviter un expert de la question peut être une garantie de qualité de votre plan.
- S'il s'agit d'un plan d'action multisports, assurez-vous que TOUS les sports sont représentés (et pas seulement les sports populaires dominés par les hommes). Veillez également à ce que les sports d'équipe et les sports individuels soient représentés s'il y a lieu (car les femmes ont tendance à privilégier les sports individuels).
- Si les parties prenantes fournissent des représentants, demandez-leur de mettre à disposition une personne de chaque sexe.
- Utilisez des méthodes de planification participative pour impliquer tous les participants et afin que toutes les voix et opinions puissent être entendues. Au besoin, faites appel à un animateur expert.
- Établissez des règles pour vous assurer d'éviter les attitudes et les moqueries au sujet des besoins (des femmes) pendant les réunions.
- Organisez la séance de planification dans un endroit accessible en toute sécurité, à un moment qui convient à tous. Au besoin, organisez également des consultations en ligne avec les groupes sous-représentés.

► Avec la participation de toutes les parties prenantes, il est maintenant possible de passer à la conception du plan d'action.

## PRÊTS!

Dans le sport, bien souvent, les inégalités entre les femmes/filles et les garçons/hommes peuvent rester invisibles. Si des données ne sont pas fournies à l'appui des allégations d'inégalité, celles-ci risquent d'être rejetées très facilement. La première chose à faire est donc de recueillir des données qui démontrent l'existence d'inégalités ; ces données serviront ensuite de base à l'élaboration d'un plan d'action.

### Collecte de données

La collecte des données est la base de la planification. Commencez par recueillir les données disponibles et, si nécessaire, complétez-les par des éléments nouveaux ou supplémentaires sur vos groupes cibles en les ventilant par sexe et toute autre variable pertinente (âge, niveau d'éducation, etc.). Si possible et si approprié, indiquez également une troisième catégorie de genre (x). Veillez à ce que toutes les statistiques incluent les femmes et les hommes qui pratiquent le sport en dehors des clubs sportifs (par exemple, celles et ceux qui fréquentent des installations gratuites, les adeptes du running de loisir, etc.)



**CONSEIL:** Publiez régulièrement des données et diffusez-les auprès des parties prenantes.

■ Recueillez des données ventilées par sexe sur différents aspects du sport, tels que:

- ▶ Le nombre d'hommes/femmes, de filles/garçons pratiquant le sport.
- ▶ Les besoins et préférences des femmes en ce qui concerne la pratique physique et sportive tout au long de leur vie (voir Fiche d'information 8).
- ▶ Les raisons pour lesquelles les femmes, les filles, les hommes et les garçons poursuivent ou abandonnent les activités sportives, le sport organisé ou la compétition.
- ▶ Le nombre d'hommes et de femmes occupant des postes de direction, de coaches (rémunérés et bénévoles), d'arbitres, de fonctionnaires et de juges.
- ▶ Les questions financières (écart de rémunération hommes-femmes, récompenses).
- ▶ Les questions relatives à l'emploi (types de contrats de travail, salaires, bénévoles non rémunérés) (voir Fiche d'information 5).
- ▶ Les obstacles auxquels se heurtent les femmes et les filles ou tout groupe défavorisé susceptible d'être en butte à une discrimination multiple dans l'accès et la participation aux sports, y compris les sports de haut niveau. Identifiez également les obstacles à l'accès aux postes de coaching, de management et d'encadrement (voir Fiche d'information 5).
- ▶ La prévalence de la violence fondée sur le genre.



**Les différences entre les individus sont une valeur ajoutée pour la société. La diversité, c'est une bonne chose ! Cependant, lorsque la différence conduit à des inégalités, elle devient injuste et doit être abolie. L'élimination des inégalités hommes-femmes est l'objectif de votre plan d'action.**

■ Dans certains cas, il faudra collecter de nouvelles données pour mettre en évidence des problèmes spécifiques liés au genre.

- ▶ Par exemple, si cela n'a jamais été fait auparavant, commencez à recueillir des données ventilées par sexe sur les prix en argent pour toutes les compétitions et manifestations sportives.
- ▶ Communiquez vos besoins en termes de données à tous les intervenants, distribuez des listes de contrôle ou fournissez des formulaires types à remplir.
- ▶ Il faut promouvoir et soutenir la recherche sur les femmes et les filles dans le sport et en particulier dans le sport féminin, y compris l'analyse systématique des questions de genre.

### Analyse des données

- ▶ Identifiez les différences selon les genres (féminin/masculin/ x) dans les données.
- ▶ Déterminez lesquelles de ces différences sont en fait des inégalités. Par exemple, le fait que les femmes concourent avec d'autres femmes et les hommes avec des hommes n'est pas une inégalité, mais la conséquence de différences biologiques dont il convient de tenir compte dans certains contextes ou sports spécifiques. En revanche, lorsque le montant des prix est moins élevé dans le football féminin que dans le football masculin et pour les mêmes compétitions, il s'agit bel et bien d'une inégalité.

### Définition des groupes cibles

identifiez deux types de groupes cibles :

- ▶ Groupes cibles finaux : filles/femmes et garçons/hommes (potentiellement) impliqués dans le monde du sport.
- ▶ Groupes cibles intermédiaires : parties prenantes avec lesquelles vous voulez travailler pour atteindre un résultat bénéfique pour votre groupe cible final (décideurs, coaches, fédérations sportives, clubs sportifs, médias, sponsors, etc.).



**CONSEIL:** Veillez à mettre en lumière les groupes cibles sous-représentés et vulnérables.

- ▶ Conférez une visibilité à la diversité parmi les femmes et les hommes (en mettant en évidence les différentes catégories d'âge, les femmes enceintes, les femmes handicapées, les femmes migrantes, etc.).

*Exemple : une fédération de hockey veut augmenter le nombre de joueuses : les joueuses potentielles sont le groupe cible final ; les clubs de hockey sont le groupe cible intermédiaire. Les filles issues de l'immigration ou issues de minorités seraient un groupe cible vulnérable.*

## Fixation de vos objectifs

Déterminez l'objectif de votre plan d'action par rapport à votre groupe cible. Un objectif clairement défini permet de préciser le résultat que vous souhaitez atteindre pour votre groupe cible spécifique.

*Par exemple : les filles (y compris celles issues de l'immigration ou appartenant à une minorité) ont la possibilité de jouer au hockey et, si elles le souhaitent, de rejoindre une équipe de compétition.*

## Définition des actions

Traduisez chaque objectif en actions concrètes qui décrivent qui fait quoi, quand, comment, les ressources allouées, etc. Il est utile de rendre vos actions SMART (Spécifiques, Mesurables, Acceptables et Réalistes dans le Temps).

Par exemple :

- ▶ Organiser des événements de hockey gratuits pour les filles (définir qui, où, quand et comment).
- ▶ Constituer une équipe de hockey dans un centre d'accueil pour réfugiés et la faire participer régulièrement à des compétitions (définir qui, où, quand et comment).
- ▶ Rendre obligatoire pour les clubs de hockey masculins de constituer une équipe féminine s'ils veulent recevoir des subventions (définir qui, où, quand et comment).

Votre plan d'action doit suivre deux approches complémentaires : l'intégration de la perspective de genre et la mise en œuvre d'actions concrètes.

Rappel : alors que les actions positives visent à corriger les inégalités existantes et à améliorer la situation des femmes ou des groupes cibles défavorisés, l'intégration de la perspective de genre prend en compte de manière systématique la situation et les préoccupations des femmes et des hommes en transformant les politiques et les méthodes de travail. Cette approche est susceptible d'améliorer la situation de tous, tout en réduisant les inégalités existantes et en évitant de nouvelles formes d'inégalité.

Exemple : pour accroître la participation des filles au hockey, on peut envisager les actions spécifiques et les mesures de promotion de l'égalité ci-après :

- ▶ Action positive : organisation d'un camp d'été pour les filles issues de l'immigration qui veulent démarrer le hockey.
- ▶ Intégration de la perspective de genre : organisation d'un tournoi de hockey avec un nombre égal de matchs « filles » et de matchs « garçons », assurant ainsi la même attention médiatique et le même montant de prix pour les deux groupes.

## PARTEZ!

### Validation du plan d'action au niveau politique et/ou par l'autorité de gestion

#### Mise en œuvre

- ▶ Informez toutes les parties prenantes de vos actions et confirmez les tâches de chacun.
- ▶ Nommez/recrutez un coordinateur et assurez-vous qu'il/elle possède les compétences et les connaissances nécessaires en matière d'égalité de genre.
- ▶ Constituez un groupe de travail pour le suivi des progrès. Concernant ce groupe, assurez-vous que ses membres ont de l'expérience en matière d'égalité, que sa composition est le plus possible équilibrée sur le plan hommes-femmes et qu'il reflète la diversité des parties prenantes.



**CONSEIL :** Vous pouvez continuer à travailler avec le groupe constitué pour la phase 1 « À vos marques! ».

- ▶ Prenez rapidement des mesures pour modifier les activités si elles ne paraissent pas adaptées.

#### Suivi et évaluation

Choisissez les indicateurs qui vous permettront de mesurer vos avancées.

- ▶ Les indicateurs peuvent permettre d'évaluer une activité (avez-vous fait ce que vous aviez prévu ?), mais aussi son impact (les bénéficiaires sont-ils satisfaits de l'activité ? Quel en est le résultat ? Le nombre de femmes/filles a-t-il augmenté ?).
- ▶ Assurez-vous d'utiliser vos indicateurs tout au long du processus pour mettre en lumière les progrès accomplis.

Recueillez toutes les données et analysez-les en termes d'égalité de genre. Cette évaluation devrait comprendre :

- ▶ les indicateurs et une évaluation des progrès réalisés ;
- ▶ l'identification des inégalités persistantes ;
- ▶ des recommandations pour le prochain cycle de planification.

Partagez le plus largement possible les résultats de vos actions.

## EXEMPLES

### COMITÉ INTERNATIONAL OLYMPIQUE PROJET D'ANALYSE DE LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ HOMMES- FEMMES – PLAN D'ACTION

**Organisation :** Comité international olympique  
**Groupe cible :** parties prenantes du Mouvement olympique

Exemple tiré de la Recommandation relative au sport (n° 6), à la rubrique « Coaches » – « Représentation équilibrée hommes-femmes concernant les coaches sélectionnés pour participer aux Jeux ».

► **Actions :** Le Groupe de travail reconnaît l'importance de promouvoir la participation d'un plus grand nombre de femmes coaches aux Jeux olympiques. Il recommande par conséquent que le CIO coordonne l'élaboration d'un plan d'action, en collaboration avec les parties prenantes du Mouvement olympique, pour que davantage de femmes soient éligibles et sélectionnées aux JO. Il est également recommandé d'établir une base de référence pour les membres de l'entourage des femmes aux JO.

► **Chronologie :** Un chef de projet est désigné pour travailler à l'élaboration d'un plan d'action avec les commissions « Solidarité olympique » et « Entourage des athlètes ». Présentation des premières conclusions et recommandations d'action présentées aux commissions du CIO « Entourage », « Solidarité olympique » et « Femmes dans le sport » d'ici décembre 2018.

Consultable à l'adresse :

[https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/News/2018/03/IOC-Gender-Equality-Report-March-2018.pdf#\\_ga=2.208390226.116534419.1573385259-1017764322.1573385259](https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/News/2018/03/IOC-Gender-Equality-Report-March-2018.pdf#_ga=2.208390226.116534419.1573385259-1017764322.1573385259)

### ENQUÊTE SUR LE GENRE

**Organisation responsable :** Comité olympique et paralympique et Confédération des sports de Norvège (NIF)

**Pays :** Norvège

**Groupe cible :** Femmes et leadership

Teneur : Le NIF a mis au point un baromètre du leadership au sein des conseils d'administration à différents niveaux. Le rapport est destiné aux fédérations spéciales, l'objectif étant de les aider à développer leurs propres projets pour réaliser l'équilibre de genre.

### UN GUIDE POUR L'INTÉGRATION DE LA PERSPECTIVE DE GENRE DANS LES POLITIQUES SPORTIVES LOCALES

**Responsable de projet :** Fédération espagnole des municipalités et des provinces (FEMP)

**Pays :** Espagne

**Partenaires :** experts du sport et de l'égalité de genre, personnel technique des organismes sportifs locaux

**Période du projet :** 2009

**Groupes cibles :** municipalités et provinces espagnoles

**Sports :** large éventail de sports

En 2009, consciente que les terrains de sport font partie des environnements les plus masculins de la société, la Fédération espagnole des municipalités et des provinces a décidé de produire un guide pour aider les organismes sportifs locaux à prendre en compte les questions de genre. Le guide expose les cas de discrimination dans divers sports au niveau local. Il vise à fournir des outils pour identifier de tels cas et à donner des conseils sur le développement de politiques publiques du sport qui intègrent les questions de genre et d'égalité hommes-femmes. De l'avis des initiateurs du projet, l'évaluation des pratiques discriminatoires doit porter sur les cinq points ci-après : les organisations sportives locales et leurs structures, les politiques du sport, la présence des femmes dans les instances dirigeantes et les organisations, les ressources budgétaires et leur répartition et, enfin, la communication.



Pour plus d'informations sur ces exemples et pour découvrir d'autres pratiques et ressources, consultez la bibliothèque en ligne ALL IN<sup>1</sup>.

1. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library>

# Ressources humaines et leadership



► **Politiques, programmes et structures des organisations sportives concernant les ressources humaines et les instances de décision.**



► Garantir dans les organisations sportives des systèmes de recrutement et de promotion équitables et transparents ainsi qu'une égale participation des femmes et des hommes – que ce soit comme employés, décideurs, bénévoles, entraîneurs, juges, arbitres, officiels ou autres.

► Garantir dans les organisations sportives l'égale participation des femmes et des hommes aux postes exécutifs et aux processus de prise de décision.



**Une plus grande diversité au niveau des ressources humaines et des instances dirigeantes tend à réduire les conflits et la rotation du personnel, à favoriser l'innovation et à accroître l'efficacité organisationnelle. Un climat inclusif est propice à la satisfaction au travail et à un meilleur rendement. En bref : les organisations diversifiées et inclusives fonctionnent mieux. Pour commencer, il est possible de montrer l'exemple en établissant une direction équilibrée du point de vue du genre<sup>1</sup>.**

## À VOS MARQUES !

### Comprendre la problématique

■ Examinez le recrutement des femmes et des hommes et les postes respectifs qu'elles/ils occupent au sein de l'organisation

#### Recrutement

- Quels sont les canaux de recrutement ?
- La recherche de candidats est-elle proactive ?
- La description et le profil des emplois sont-ils inclusifs ?
- Des mesures spécifiques pour attirer les femmes ?
- Qui sont les bénévoles ? Qui figure sur la liste des salariés ?

#### Évolution de carrière

- Les postes disponibles sont-ils largement diffusés ?
- Quels sont les cheminements de carrière habituels ? Quid de la mobilité interne ?
- Quelles sont les aptitudes et les compétences requises pour être promu aux postes de management ?

#### Fidélisation du personnel et protection des droits

- Quelles sont les conditions de travail ? les types de contrats, la rémunération, etc.
- Culture organisationnelle : équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; temps de travail flexible.
- Droits et éthique : des procédures sont-elles en place pour lutter contre le harcèlement sexuel, le sexisme et les stéréotypes ?

#### Qui accède aux postes de décision ?

- Quelles sont les modalités pour proposer des candidats ? Par exemple, les candidats sont-ils désignés par les membres en place ?
- Existe-t-il des règles concernant le nombre minimum de personnes du même sexe ?
- Une formation spécifique est-elle prévue pour les femmes aux postes de direction ?
- Existe-t-il une formation sur l'égalité de genre à l'intention des dirigeants ?
- Existe-t-il un comité spécifique sur les femmes et le sport ou sur l'égalité de genre ?

#### Style de leadership

- Qui participe à l'établissement de l'ordre du jour des réunions du conseil ou d'autres organes décisionnels ?
- Fréquence, heure et lieu des réunions ?
- Quelles sont les règles de prise de décision ? Vote formel ou consensus ?

<sup>1</sup> UEFA & University of St Gallen, "Benefits of Diversity & Inclusion: Outcomes, Challenges & Opportunities" (2017).



## COACHES

- ▶ Y a-t-il des coaches femmes dans votre organisation ?
- ▶ Sont-elles responsables d'équipes féminines uniquement ? Ou d'équipes d'enfants ?
- ▶ Ont-elles le même statut et le même salaire que les hommes (bénévolat/emploi) ?
- ▶ Existe-t-il des mesures proactives pour recruter, fidéliser et promouvoir les femmes coaches ?

## PASSEZ À L'ACTION

### Recrutement

- ▶ Assurez un processus de recrutement transparent. Par exemple, dans le cas d'une procédure interne, le poste vacant devrait être largement diffusé par le biais des médias internes et affiché dans les espaces communs (cafétéria, club-house). Pour le recrutement externe, le poste devrait faire l'objet d'une large publicité par différents canaux (réseaux sociaux, visiteurs, journaux, etc.).
- ▶ Veillez à utiliser un langage inclusif et pas seulement des formules au masculin. Utilisez des images qui illustrent la diversité dans le sport.
- ▶ Constituez des panels mixtes d'évaluation et d'entretien (proportion équilibrée d'hommes et de femmes ; représentants des ressources humaines ; manager ; expert externe ayant des connaissances/une sensibilité en matière d'égalité, etc.).
- ▶ Contactez de manière proactive les candidats du sexe sous-représenté et, au lieu d'attendre les candidatures, sollicitez directement les coaches femmes lorsqu'un poste est vacant. Utilisez les réseaux/ONG/fédérations de femmes et élargissez votre recherche des compétences requises (pensez aux professeurs d'éducation physique, aux membres de clubs, etc.).
- ▶ Organisez des programmes spécifiques pour les anciennes athlètes féminines afin qu'elles se forment pour devenir coaches.

### Évolution de carrière

- ▶ Indiquez clairement les compétences nécessaires et évitez les stéréotypes de genre, comme le fait d'associer les qualités de leadership de façon positive avec les hommes et de façon négative avec les femmes. Un bon leader est quelqu'un qui a un idéal, qui est humble et capable de planifier, etc.
- ▶ Réfléchissez aux aptitudes techniques (comme la performance sportive) et aux compétences sociales requises (comme l'empathie).
- ▶ Évitez les idées préconçues sur ce que l'équipe/le groupe désire. Par exemple : « L'équipe d'athlètes masculins n'acceptera jamais une femmes coach »
- ▶ Encouragez les femmes à occuper de nouveaux postes grâce à des formations ou des mesures spécifiques telles que le mentorat.

### Fidélisation

#### **Appliquer la tolérance zéro à l'égard de la discrimination, du harcèlement (sexuel), de la violence et du sexisme.**

Par exemple, traiter un garçon de « mauviette » ; sous-entendre que tel ou tel sport n'est pas pour les filles ; faire des remarques sur les caractéristiques physiques ; harcèlement (sexuel) pratiqué par les pairs ou par les responsables, etc.

- ▶ Définissez ce qui constitue la violence, le harcèlement, le sexisme et tout autre comportement inapproprié au sein de votre organisation. Adoptez et appliquez des protocoles, des directives et des codes de conduite. Et faites-les connaître !
- ▶ Prévoyez une procédure interne de plainte pour tout problème lié à la discrimination, à la violence, au harcèlement, au sexisme et à tout autre comportement inapproprié. Et veillez à la mise en œuvre d'un suivi !

#### **L'absence de plaintes n'est pas nécessairement un signe positif !**

Accordez un salaire égal à travail égal aux hommes et aux femmes de votre organisation.

- ▶ Organisez une formation sur l'égalité de genre pour toutes les personnes impliquées dans l'organisation, y compris les décideurs, les bénévoles, les coaches, les arbitres, les juges et les officiels, en incluant les thèmes du harcèlement, de la violence fondée sur le genre et du sexisme.

#### **Équilibre entre vie privée et vie professionnelle**

- ▶ Favorisez et valorisez les congés de maternité, de paternité et parentaux dans votre organisation. Cela inclut la reconnaissance de toutes les compétences acquises au cours d'un congé parental. Veillez à ce que le congé maladie n'ait pas d'effet préjudiciable sur les perspectives d'avenir de quiconque au sein de l'organisation.
- ▶ Élaborez des schémas permettant à toutes et tous de concilier vie privée et vie professionnelle. Par exemple, veillez à ce que les responsabilités de coaching puissent être assumées parallèlement aux obligations familiales, ou organisez des programmes de co-coaching. Pour les arbitres, officiels et juges, vérifiez si leur présence est requise pendant toute la durée de la compétition, et prévoyez de courtes périodes de repos pour leur permettre de s'acquitter de leurs responsabilités familiales.

## Postes de direction et de prise de décision

- ▶ Adoptez un règlement ou une charte qui reconnaisse le principe de la parité hommes-femmes dans tous les organes et processus décisionnels. Par exemple, fixez des quotas ou des objectifs dans le but d'atteindre une représentation égale des femmes et des hommes.
- ▶ Évitez les systèmes où les candidats sont nommés par les membres du conseil d'administration en place afin de contrer la tendance à recruter sur le même profil que les membres en exercice.
- ▶ Faites en sorte de promouvoir systématiquement les candidates (ou le sexe sous-représenté). L'un des moyens d'y parvenir est de faire de la publicité sur le site web de l'organisation.
- ▶ Soutenez et/ou organisez des formations spécifiques pour permettre aux femmes d'accéder à des postes de direction.
- ▶ Recherchez activement des candidats du sexe sous-représenté au sein de l'organisation, qu'il s'agisse de bénévoles, coaches, arbitres, officiels, employés, membres ou parents.
- ▶ Fixez un nombre limité de mandats renouvelables pour parvenir à une plus grande diversité dans la prise de décision.

## Style de leadership

- ▶ Veillez à ce que toutes les voix et opinions soient exprimées et entendues lors des réunions.

- ▶ Inscrivez régulièrement à l'ordre du jour le thème de l'égalité de genre au sein de votre organisation et effectuez un suivi.
- ▶ Constituez un comité spécifique sur l'égalité qui servira d'organe ressource pour recueillir les points de vue des femmes et des filles et veillez à ce que les décisions adoptées prennent sérieusement en compte les questions d'égalité de genre.
- ▶ Veillez à ce que les rôles et les tâches soient répartis également entre les membres d'un organe décisionnel. Par exemple, évitez les situations où les rôles exécutifs (comme celui de président) sont tenus par des hommes et les postes administratifs (comme celui de secrétaire) par des femmes.
- ▶ Assurez une participation équilibrée des hommes et des femmes à toutes les instances décisionnelles et préparatoires (comme les commissions spécifiques). Par exemple, visez une représentation mixte (hommes et femmes) au sein de chaque instance.
- ▶ Veillez à ce que les décisions soient prises dans le cadre d'un processus démocratique et transparent. Par exemple, publiez les comptes d'une manière compréhensible et fournissez toutes les informations pertinentes préalablement à la prise de décision.

**Le ministère du Sport ou les organisations sportives internationales/nationales peuvent faire du respect du principe de l'égalité de genre une condition préalable au financement ou à la reconnaissance officielle.**

## EXEMPLES

### THE WOMEN'S SPORT LEADERSHIP ACADEMY (WSLA)

**Organisations responsables : Anita White Foundation (AWF), Females Achieving Brilliance (FAB) et Université de Chichester (UoC)**

La WSLA se consacre au développement des dirigeants du sport de demain et offre aux femmes leaders du monde entier des occasions uniques de s'impliquer, de prendre les devants et d'avoir un impact. Depuis 2014, 228 femmes de 41 pays ont été diplômées par la WSLA. Elles étaient issues d'un large éventail d'organisations sportives, dont les Comités nationaux olympiques et paralympiques, les fédérations internationales et nationales de sport, les associations et organisations caritatives du « sport pour le développement », les facultés des sciences du sport des universités, les clubs sportifs et les entreprises de conseil aux médias.

### QUOTAS DE FEMMES AUX POSTES DE DIRECTION : OBJECTIF 50-50 EN 2021

**Organisation responsable : Swedish Sport Confederation**

À l'occasion de la réunion annuelle de 2017 de la Confédération suédoise du sport, il a été procédé à une modification des statuts qui exigera des conseils d'administration des fédérations sportives spécialisées (nationales) qu'ils affichent une représentation équilibrée hommes-femmes (soit pas moins de 40 % pour chacun des sexes). Dans les comités de nomination, l'équilibre hommes-femmes devra être de 50-50. La charte entrera en vigueur en 2021. Si les fédérations sportives spécialisées (FSS) n'atteignent pas les objectifs prévus par la loi en 2021, elles seront en infraction ; la sanction maximale applicable sera l'exclusion de la Confédération suédoise du sport.

En 2018 et 2019, les FFS ont pu solliciter un soutien financier supplémentaire pour l'égalité de genre. Ce soutien vise à les encourager à redoubler d'efforts pour atteindre l'objectif d'égalité et respecter le règlement qui entrera en vigueur en 2021.



Pour plus d'informations sur ces exemples et pour découvrir d'autres pratiques et ressources, consultez la bibliothèque en ligne ALL IN<sup>1</sup>.



**Voir Fiche d'information 7 – Communication**

<sup>1</sup> <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library>



# 6 Financement



► **Comment gérer les ressources financières afin d'assurer leur répartition équitable entre tous les sports et tous les athlètes et de promouvoir l'égalité de genre dans le sport.**



► Affectation des ressources de manière à faciliter l'accès égal à toutes les installations et activités sportives et leur utilisation par tous les segments de la population.

► Accès aux financements (publics) et éligibilité dans des conditions d'égalité pour les athlètes, garçons et filles, hommes et femmes.



Les flux financiers affectent tous les aspects des activités sportives, et notamment la construction d'infrastructures, les subventions aux organisations sportives, les prix en argent, les frais d'inscription et les salaires. Dans tous ces aspects, le genre peut jouer un rôle important. Une analyse sexospécifique de l'allocation des ressources financières met en lumière la manière dont les décisions en la matière peuvent affecter diversement les femmes et les hommes, et les filles et les garçons ; une budgétisation sensible au genre peut donc permettre de rétablir l'équilibre.

## À VOS MARQUES !

### Comprendre la problématique

Les modes traditionnels d'obtention et d'affectation des fonds peuvent conduire à des attitudes sexistes, autrement dit, le soutien prioritaire d'activités sportives pratiquées par les hommes et les garçons et/ou des projets qui leur sont consacrés (par exemple, les infrastructures de football, le parrainage de manifestations cyclistes masculines ou encore le financement chaque année des mêmes équipes ou clubs sportifs).

**L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire (ou budgétisation sensible au genre)** est un processus qui permet, à tous les stades, d'examiner comment les budgets profitent respectivement aux femmes et aux hommes et de modifier les allocations budgétaires de manière à ce qu'elles contribuent à l'égalité de genre.

Exemples :

- Dans les organisations sportives, il s'agirait d'examiner combien d'argent va aux filles/femmes et aux garçons/hommes, la proportion de femmes/filles et de garçons/hommes et les besoins de chaque sexe. Si une grande partie du budget est consacrée à un sexe, il peut être nécessaire d'étudier les besoins du sexe sous-représenté et d'affecter une partie du budget en conséquence.
- Dans le cadre d'un appel à projets visant à développer la participation sportive au niveau local, il s'agirait d'évaluer les fonds consacrés aux activités sportives/physiques spécifiques, la proportion de femmes/filles et de garçons/hommes qui les pratiquent et les besoins de chaque sexe. Des ajustements peuvent être effectués en cas de disparité.
- Dans le cadre de la rénovation d'une installation sportive, il peut s'agir de prendre en compte les différents besoins et les pratiques des femmes et des hommes afin d'assurer une plus large participation de tous.

## PASSEZ À L'ACTION

### Marchés publics (appels à propositions et appels d'offres)

■ **Incluez des critères/informations sur l'égalité de genre** dans toutes les procédures de passation des marchés publics concernant les activités sportives et récréatives.

► Indiquez que l'égalité de genre doit être prise en compte dans toutes les activités, y compris dans le management, avec notamment la présence de femmes aux conseils d'administration. Par exemple, une compétition ne sera subventionnée que si elle est organisée pour des athlètes féminins et masculins avec des prix égaux pour les deux sexes ; le financement sera alloué en priorité aux terrains de jeux/salles multisports.

► Précisez que, pour pouvoir bénéficier d'un financement public, les organisations sportives doivent être dotées d'un plan d'action en faveur de l'égalité hommes-femmes.

► Donnez du poids à l'égalité de genre : indiquez que les propositions de projet tenant compte du genre recevront des points supplémentaires. Par exemple, une proposition de parcours de remise en forme ou d'organisation d'activités dans un espace multifonctionnel ouvert pour garçons et filles, femmes et hommes d'âges différents obtiendra plus de points qu'un projet de football destiné principalement aux garçons et aux jeunes hommes.

► Utilisez une communication tenant compte du genre (utilisation de formes grammaticales masculines et féminines, choix d'images d'hommes/femmes, de filles/garçons dans des sports atypiques, etc.)

■ **Fournissez des conseils pratiques sur la manière d'intégrer la dimension de genre dans les propositions, car les organisations qui sollicitent des fonds ont généralement peu d'idées sur la manière de procéder.**

► Organisez pour toutes les organisations intéressées des sessions d'information/sensibilisation sur l'égalité hommes-femmes, les normes et les stéréotypes de genre dans le sport, et la manière de les combattre.

► Insérez dans le document d'appel à propositions une section consacrée aux aspects à prendre en compte pour satisfaire aux exigences d'intégration de la perspective de genre. Par exemple, dans un appel à infrastructures sportives en milieu urbain ciblant les jeunes, expliquez que les filles et les garçons ne pratiquent pas nécessairement les mêmes sports et de la même manière ; démontrez l'importance d'envisager différents sports/activités récréatives ; soulignez l'importance de veiller à ce qu'il n'y ait pas d'abandon des filles à l'adolescence ; sensibilisez aux obstacles individuels à la pratique de sports/activités récréatives, etc.

► Fournissez les références d'études, de guides et de manuels sur le genre et le sport afin d'inspirer les porteurs de projet.

### Actions spécifiques

■ Affectez une partie de votre budget à des actions spécifiques en faveur des femmes et des filles. Par exemple, organisez un appel à propositions pour développer des activités sportives et récréatives pour les filles et les femmes de groupes défavorisés, comme le football ou l'organisation de séances de découverte pour les femmes et les filles issues de l'immigration ou de minorités ethniques.

■ Financez des projets sur des questions spécifiques d'égalité hommes-femmes ; par exemple, une campagne pour prévenir la violence fondée sur le genre dans le sport.

■ Soutenez des projets en faveur d'un leadership inclusif ; par exemple, des formations destinées aux organisations sur la manière de recruter davantage de femmes cadres, et de les fidéliser, ou encore des formations sur le leadership pour les futures femmes cadres, coaches, arbitres, etc.

### Suivi et évaluation des actions soutenues

■ Effectuez régulièrement un audit de votre budget annuel du point de vue du genre en examinant la proportion des dépenses des bénéficiaires finaux par sexe.

■ Demandez aux organisations financées de produire des rapports réguliers sur leurs activités avec des statistiques sur les bénéficiaires ventilées par sexe et d'autres variables pertinentes telles que l'âge, l'origine, la classe, etc.

■ Demandez régulièrement une évaluation spécifique de vos activités du point de vue du genre. Cet angle d'approche permettra de vérifier si les actions financées contribuent ou non à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes (par exemple, observation/comptage du nombre de bénéficiaires à différents moments de la journée et de la semaine, dans différentes configurations sportives, etc.) et aidera à identifier les obstacles à l'égalité de genre dans les actions financées. Vérifiez si des obstacles organisationnels ou individuels entravent la participation de certains groupes de filles/garçons, d'hommes/femmes et réfléchissez aux solutions potentielles.



## CONSEILS POUR LES ORGANISATIONS SPORTIVES

- Conditionner l'affiliation à la fédération au respect de l'égalité hommes-femmes et à la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre. Par exemple, proposer aux clubs des audits systématiques et des conseils sur l'élaboration d'un plan d'action pour l'égalité de genre.
- Exiger que les clubs sportifs contrôlent leurs activités dans une perspective d'égalité de genre. Par exemple, les rapports annuels devraient inclure des statistiques ventilées par sexe sur le nombre d'affiliés, de bénévoles, d'entraîneurs, d'officiels, etc.
- Dans la mesure du possible, utiliser le parrainage pour inclure l'équipement dans les frais d'adhésion afin de réduire les coûts pour les femmes, le cas échéant, et les groupes défavorisés.
- Utiliser les droits de diffusion pour s'assurer que la communication est exempte de stéréotypes de genre et que les événements masculins comme féminins sont retransmis ou couverts. Par exemple, faire signer aux chaînes de télévision et aux médias une charte ou un code de conduite sur l'égalité de genre dans la communication.
- Soutenir les clubs qui organisent des activités physiques pour des groupes de filles, en particulier les 13-18 ans, période durant laquelle elles abandonnent souvent le sport, avec un financement ou une expertise supplémentaire (par exemple, le financement de la visite d'un expert en entraînement pour motiver les adolescentes).

## EXEMPLES

### COMITÉ INTERNATIONAL OLYMPIQUE PROJET D'ANALYSE DE LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

**Organisation : Comité international olympique**

Le Comité international olympique recommande que le Mouvement olympique affecte une partie de son budget de fonctionnement à la réalisation de ses objectifs en matière d'égalité hommes-femmes sur le terrain, dans la gouvernance et dans sa propre administration.

### CRITÈRE D'ÉGALITÉ DE GENRE

**Organisation responsable : Conseil des fédérations sportives lettones**

**Pays : Lettonie**

Toutes les fédérations sportives reconnues en Lettonie bénéficient d'un financement annuel en provenance du budget de l'État basé sur des critères tels que les activités des fédérations et leurs réalisations. Ces critères sont élaborés par le Conseil des fédérations sportives lettones et le ministère de l'Éducation et des Sciences (l'institution responsable du sport). Depuis 2012, en application de l'un des critères, des points supplémentaires sont attribués compte tenu du nombre de femmes siégeant aux conseils d'administration des fédérations sportives. Le nombre de points totalisés influe sur le niveau de financement alloué à une fédération.



Pour plus d'informations sur ces exemples et pour découvrir d'autres pratiques et ressources, consultez la bibliothèque en ligne ALL IN<sup>1</sup>.



**Fiche d'information 1** – Faits et chiffres sur les (in)égalités et disparités entre les femmes et les hommes  
**Fiche d'information 2** – Pourquoi s'attaquer aux inégalités de genre dans le sport ?  
**Fiche d'information 7** – Communication  
**Fiche d'information 8** – Possibilités de pratiques sportives

1. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library>



# 7

## Communication



► **Comment les organisations sportives et les médias peuvent-ils œuvrer en faveur d'une communication qui tienne compte du genre ?**



- Briser le cycle de l'invisibilité du sport féminin et des sportives dans les médias et les supports de communication.
- Représenter les femmes et les hommes d'une manière appropriée sans perpétuer les stéréotypes de genre.
- Déconstruire et combattre les stéréotypes de genre dans le monde du sport.



Malgré quelques progrès, la visibilité des athlètes féminines dans les manifestations sportives de haut niveau est bien moindre que celle des hommes et leurs performances sont peu valorisées par les médias. On constate aussi dans les médias une représentation des femmes et des hommes qui contribue à perpétuer les stéréotypes sexistes (par exemple, interroger les sportives sur leur famille ou se concentrer sur leur apparence). Cela envoie un message fort selon lequel les sports féminins et les sportives occupent une place de moindre importance – un message qu'il faudrait rectifier à chaque fois que possible.

### À VOS MARQUES !

#### Comprendre la problématique

##### ■ Sous-représentation des femmes

- Les femmes sont sous-représentées dans les médias sportifs à tous les postes (journalistes, reporters, commentateurs, rédacteurs en chef, etc.).
- La couverture des événements sportifs féminins (types de manifestations et nombre d'événements couverts, créneaux horaires, etc.) est insuffisante.
- Les femmes et les hommes sont plus susceptibles de bénéficier d'une couverture médiatique si elles/ils pratiquent des sports « appropriés » (par exemple, les filles et les femmes de la gymnastique et les hommes de la boxe).
- Le sport féminin est plus susceptible d'être commenté au moyen d'un langage « factuel » ; de ce fait, il attire moins les caméras et les interviews.

##### ■ Dévalorisation de la performance des femmes

- L'approche du sport féminin met l'accent sur l'apparence physique au détriment des capacités (par exemple, poses « sexy » des sportives dans les magazines).
- L'accent est mis sur la féminité hétérosexuelle (par exemple, représentation négative des identités lesbiennes et des corps d'apparence « masculine »).
- Beaucoup d'attention est encore accordée à la vie personnelle et familiale des femmes et à leurs rôles traditionnels (à l'inverse, les athlètes masculins sont rarement interrogés sur leurs épouses, ou alors celles-ci sont présentées comme des trophées).
- Les sportives sont moins interviewées directement (tendance à interviewer leurs entraîneurs ou accompagnateurs, qui parlent en leur nom).
- Le sport masculin est souvent considéré comme la norme. Ainsi, quand on parle de « basketball », il s'agit forcément d'une équipe masculine ; mais on précisera « basketball féminin » s'il s'agit d'une équipe féminine.

## PASSEZ À L'ACTION

**L'objectif est de refléter de façon appropriée la réalité et la diversité des expériences et de la participation sportives des hommes et des femmes.**

### Niveau stratégique

■ Sensibilisez à ce qui constitue les préjugés et les stéréotypes de genre. Par exemple, développez l'éducation et la formation des membres des conseils d'administration des organisations sportives sur la manière de lutter contre les stéréotypes dans le sport, élaborer des codes de conduite et mettez en place des procédures efficaces pour traiter les plaintes.

■ Développez l'éducation et la formation des athlètes et des coaches sur la façon de communiquer avec les médias et, plus largement, contrôlez les droits d'une utilisation éthique et appropriée de leurs noms et images.

■ Élaborez du matériel éducatif sur les stéréotypes de genre dans le sport à l'intention des médias et des écoles de journalisme.

■ Veillez à ce que le marketing et la publicité des manifestations sportives soient exempts de stéréotypes de genre et de sexualisation des athlètes (par exemple, évitez les femmes en minijupes pour distribuer des prix et la présence exclusive de femmes en guise de cheerleaders à la mi-temps, distribuez les Directives du CIO sur la représentation hommes-femmes (2018) à tous les sponsors, annonceurs et partenaires marketing).

■ Au sein de l'organisation, confiez à quelqu'un la responsabilité d'améliorer la couverture médiatique du genre sous-représenté. Par exemple, demandez à votre attaché de presse de définir une stratégie de communication visant à mieux faire connaître les athlètes féminines dans votre sport.

■ Développez les contacts avec les médias et fournissez-leur des reportages, des images et des statistiques sur le sport féminin.

■ Élaborez une stratégie proactive pour promouvoir la représentation du sexe sous-représenté dans votre sport (par exemple, annoncez la nomination des candidates aux prix).

■ Promouvez les reportages sur les filles et les femmes dans les journaux et les magazines.

■ Promouvez des modèles (féminins et masculins) dans votre sport (par exemple, via les médias sociaux).

### Niveau opérationnel

#### Couverture

▶ Autant que possible, veillez à une égale représentation des athlètes/sports/événements masculins et féminins dans toutes les communications (commentaires, reportages, images, sites web, médias sociaux, etc.). Par exemple, promouvez la diffusion d'événements concernant des filles ou des femmes : lorsque vous négociez les droits de diffusion d'événements masculins, faites en sorte d'obtenir que des compétitions féminines soient aussi diffusées.

▶ Mettez une même passion dans la couverture médiatique des femmes et des hommes.

#### Images

▶ Concentrez-vous sur la performance des athlètes et NON sur leur tenue vestimentaire, leur coiffure, etc.

▶ Évitez les images sexualisées des athlètes féminins et masculins.

▶ Développez des images de filles actives, en mettant aussi l'accent sur leur force, leur puissance et leur vitesse (par exemple, en judo ou en rugby), et de garçons gracieux et souples (par exemple, en plongée).

#### Langage

▶ Évitez les stéréotypes de genre ou la comparaison entre les sexes (par exemple : Elle courait comme « une » Usain Bolt).

▶ Utilisez un langage respectueux du genre dans l'ensemble des politiques, règlements, rapports et autres pour ne pas véhiculer l'idée que les hommes sont le sexe dominant en matière de sport (par exemple, dites « les athlètes », qui s'emploie au masculin comme au féminin, plutôt que « les sportifs », terme qui exclut les femmes, autrement dit « les sportives »).

▶ Évitez de qualifier le sport féminin et les athlètes « féminines » ; privilégiez la désignation féminine quand elle existe (une golfeuse, par exemple).

▶ Utilisez des adjectifs qui s'appliquent à la fois aux hommes et aux femmes (par exemple, fort/forte, beau/belle, déterminé(e)). Évitez les descriptions genrées ou sexistes (par exemple, féminines, sexy, « comme un homme », etc.).

▶ Évitez les questions genrées lors des entretiens (par exemple, interroger les femmes au sujet de leur partenaire ou de leurs enfants, à moins qu'elles ne fournissent volontairement ce genre d'information).

#### Interviews

▶ À moins qu'un ou une athlète n'ait clairement refusé d'être interviewé(e), posez-lui des questions directement (et non à son entourage ou à son coach).

## EXEMPLES

### DIRECTIVES POUR UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE HOMMES-FEMMES

#### Organisation responsable: Comité international olympique

En tant que chef de file et responsable de la communication du Mouvement sportif, le CIO peut donner le ton sur la manière dont les femmes et les filles dans le sport, et les athlètes dans l'ensemble, peuvent et doivent être présentées, représentées, dépeintes et décrites dans toutes les formes de médias et sur tous les canaux de communication.

Les Directives du CIO visent à faire prendre conscience des préjugés sexistes en matière de représentation hommes-femmes (comment les femmes et les hommes sont présentés et décrits). Elles fournissent des exemples et des bonnes pratiques sur la manière de surmonter ce biais dans le milieu sportif – notamment dans la presse écrite, les médias numériques et la radiodiffusion – afin d'instaurer un langage neutre du point de vue du genre et une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les médias.

#### Consultable à l'adresse :

[https://library.olympic.org/Default/doc/SYRACUSE/177154/portrayal-guidelines-for-gender-balanced-representation-international-olympic-committee?\\_lg=en-GB](https://library.olympic.org/Default/doc/SYRACUSE/177154/portrayal-guidelines-for-gender-balanced-representation-international-olympic-committee?_lg=en-GB)

### CAMPAGNE DE SENSIBILISATION « LES FEMMES, DES SPORTIFS COMME LES AUTRES ? »

#### Organisation responsable: Les femmes prévoyantes socialistes

#### Pays : Belgique

Cette campagne se concentre sur la représentation de championnes dont les parcours sont un défi à l'idée que certaines disciplines sportives sont réservées aux hommes. D'autre part, elle met en lumière les inégalités persistantes et les obstacles à l'activité physique régulière que rencontrent les femmes.

#### Consultable à l'adresse :

<http://www.femmesprevoyantes.be/campagnes/campagne-2016-les-femmes-des-sportifs-comme-les-autres/>  
<https://parolesdechampionnes.tumblr.com/>  
[www.parolesdechampionnes.be/](http://www.parolesdechampionnes.be/)



Pour plus d'informations sur ces exemples et pour découvrir d'autres pratiques et ressources, consultez la bibliothèque en ligne ALL IN<sup>1</sup>



**Fiche d'information 10** – Manifestations sportives

<sup>1</sup> <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library>



## 8

# Possibilités de pratiques sportives



► **Comment faire profiter sur un pied d'égalité femmes et hommes, filles et garçons des bienfaits de l'activité physique et sportive, dans tous les sports et sans renforcer les stéréotypes de genre ?**



► Des opportunités sportives attrayantes pour toutes et tous et susceptibles de favoriser l'activité de chacun tout au long de sa vie.



Concevoir des possibilités de pratiques sportives qui répondent aux besoins des femmes et des filles, comme à ceux des hommes et des garçons, est essentiel pour favoriser la participation du sexe le moins représenté et des groupes défavorisés et les aider à surmonter les obstacles potentiels.

## À VOS MARQUES!

### Comprendre les différences hommes-femmes dans la pratique sportive



#### Statistiquement, les motivations prioritaires des femmes sont :

- Garder la forme
- Améliorer son apparence physique
  - Contrôler son poids
  - Rester en bonne santé
  - Se détendre



#### Les femmes privilégient :

- Les activités axées sur la détente ou la santé
- Les clubs de fitness /les structures commerciales
  - Les sports d'expression corporelle (danse, gymnastique, patins à glace, etc.)



#### Statistiquement, les motivations prioritaires des hommes sont :

- Être actif physiquement
- Le goût du dépassement
- Le goût de la compétition
- La recherche de la poussée d'adrénaline
- Être populaire (en société/amis)



#### Les hommes privilégient :

- Les compétitions
- Les clubs
- Les sports de close-combat, d'équipe sur de grands terrains, les sports mécaniques, les sports extrêmes, etc.

Ces différences peuvent s'expliquer par les rôles, les comportements, les activités et les attributs socialement construits qu'une société donnée juge appropriés pour les femmes et les hommes dans différents contextes, y compris dans les activités sportives. Ces clichés, appris et intériorisés par les femmes et les hommes par le biais de la socialisation, influent sur leur expérience du sport et des divers types d'activités sportives/physiques, sur leurs motivations, etc. (voir Fiche d'information 3).

## Comprendre les besoins des groupes sous-représentés ou des femmes et des hommes qui ne pratiquent aucun sport

■ Examinez votre public. Recueillez des données ventilées selon le sexe et l'âge. Qui participe aux activités que vous proposez ? Qui n'y participe pas ?

■ Pour aller plus loin : demandez-vous pourquoi ces personnes pratiquent le sport. Prenez contact avec celles qui ne participent pas (par exemple, par l'intermédiaire d'organisations autres que sportives).

### Éventuelles barrières individuelles

- ▶ Manque de temps/d'intérêt (les femmes gèrent encore la plupart des tâches ménagères et prennent soin de la famille)
- ▶ Préoccupations liées à la sécurité (harcèlement sexuel, violence)
- ▶ Faible niveau de relation avec la communauté sportive
- ▶ Influence de la famille, particulièrement à un jeune âge, influence des amis
- ▶ Questions liées à l'image corporelle, par exemple, la gêne et la timidité (particulièrement aiguës à la puberté), renforcées par les stéréotypes sexistes
- ▶ Peur des filles et des femmes d'être jugées pour avoir transgressé les modèles de genre

## Examinez votre offre actuelle d'activités sportives : types d'activités, programmation, emplacement, infrastructure, etc.

■ Comment répond-elle aux besoins des groupes sous-représentés ?

■ Que pourriez-vous améliorer ?

### Éventuelles barrières organisationnelles

- ▶ Activités proposées : fréquence, types (expression corporelle, sports d'équipe, sports motorisés, sports extrêmes), priorité (performance, plaisir, bienfaits pour la santé), compétition ou loisirs.
- ▶ Aspects pratiques : horaires, offre de créneaux séparés.
- ▶ Accès : tarifs, transport, logistique.
- ▶ Sécurité et qualité des installations et des équipements.
- ▶ Règles des organisations sportives : par exemple, spécifications des tenues, interdiction du port de vêtements à caractère religieux.
- ▶ Représentation du sexe sous-représenté parmi le personnel technique et administratif.
- ▶ Attitudes sexistes, stéréotypées et/ou racistes.
- ▶ Manque de modèles positifs.

## PASSEZ À L'ACTION

### Connectez-vous et restez en contact avec votre public cible

■ Impliquez la population, les membres du club, les élèves des écoles et les étudiants, les femmes et les hommes de tous âges pour examiner comment l'offre peut être adaptée à leurs besoins.

■ Allez à la rencontre de votre public dans les écoles, lors d'activités communautaires non sportives, etc.

■ Mettez en place des modalités de retour d'information sur vos projets et activités à l'aide d'outils tels que des tests sur les progrès réalisés ou des questionnaires.

■ Engagez des athlètes éminents en tant qu'« ambassadeurs » ou « incitateurs » et modèles.

■ Entretenez des relations avec les parents ; par exemple, organisez des événements intergénérationnels.

■ Élaborez un message d'autonomisation qui s'adresse à votre public cible et remédiez aux stéréotypes sexistes (voir Fiche d'information 7 - Communication).

■ Assurez votre présence sur internet.

■ Suivez les athlètes féminines sur les médias sociaux.

■ Menez des campagnes, par exemple une « journée portes ouvertes pour les femmes actives ».

### Faites les choses différemment ! Développez des opportunités qui apportent le soutien dont votre public a besoin

■ Adaptez l'offre sportive aux besoins des femmes/du sexe sous-représenté :

▶ Offrez un plus large éventail d'activités, tant en équipe qu'en matière de pratique physique/sportive individuelle, en mettant l'accent sur la performance, le plaisir, la santé, etc.

▶ Améliorez l'offre de sports récréatifs tout en proposant des opportunités aux femmes et aux filles qui veulent faire de la compétition.

▶ Veillez à ce que tout l'équipement sportif (ballons, dossards) mis à disposition soit adapté aux deux sexes.

▶ Définissez des créneaux horaires pour des activités partiellement auto-organisées.

▶ S'il y a une demande, proposez des espaces réservés aux femmes et prévoyez des formatrices !

▶ Veillez à ce que vos tarifs restent abordables !

▶ Priorité au jeu !

■ Prenez des mesures positives pour assurer l'égalité pleine et effective des utilisateurs de toutes origines ; par exemple, offrez la même qualité et disponibilité de sites pour les équipes féminines et masculines.

■ Proposez la garde d'enfants ou des activités pour enfants parallèlement aux activités des parents.

■ Soutenez les organisations de la société civile en encourageant la participation des femmes et des filles ; par exemple, proposez des activités spécifiques pour les associations de femmes seniors.

■ Appuyez la création d'équipes féminines dans les sports à prédominance masculine (rugby, football, etc.).

■ Organisez des entraînements et des compétitions d'équipes mixtes.

■ Soutenez les femmes dans la transition vers des postes de coaches ou d'autres rôles techniques en leur offrant des possibilités de formation spécifiques.

■ Mettez en place des mécanismes clairs (codes de conduite, protocoles, lignes directrices) pour traiter les plaintes de sexisme, de harcèlement ou d'abus et veillez à ce que toute plainte soit dûment traitée.

## Adoptez une vision à long terme! Consolidez vos efforts

■ Réévaluez régulièrement le financement public de la participation sportive afin de soutenir des programmes spécifiques pour les populations sous-représentées.

■ Veillez à ce que les infrastructures sportives publiques soient réparties équitablement entre hommes et femmes (accès, qualité).

■ Développez les sports mixtes à tous les niveaux et travaillez à leur promotion pour tous les groupes d'âge (communication avec les joueurs, sensibilisation).

■ Proposez une formation sur l'égalité hommes-femmes à toutes les personnes concernées (coaches, personnel administratif, bénévoles).

■ Promouvez les bonnes pratiques et l'échange d'informations.

### Sport de haut niveau

Offrez les mêmes opportunités à tous les athlètes potentiellement de haut niveau : l'ensemble des dispositions et du soutien mis en place pour la compétition doit être également accessible aux athlètes des deux sexes.

- ▶ Offrez la même quantité et la même qualité de programmes aux filles et aux garçons, à la base et au plus haut niveau des performances.
- ▶ Soutenez l'entraînement de qualité des athlètes féminines par des femmes et des hommes, en portant une attention particulière à la création d'un environnement sécuritaire et inclusif, exempt d'intimidation, de sexisme et de stéréotypes.
- ▶ Veillez à l'équité des avantages financiers, de la rémunération, des prix en argent, etc. pour les femmes et les hommes.

## EXEMPLES

### CINQ ÉTAPES VERS UN MOUVEMENT SPORTIF ÉGALITAIRE ET INCLUSIF

**Organisation responsable : Confédération sportive suédoise**  
**Pays : Suède**

L'éducation vise à faire prendre conscience de la façon dont les diverses normes (normes de genre, hétérosexuelles, blanches et handicapées) dans le sport caractérisent les différents environnements sportifs. Les participants y découvrent comment les normes naissent, ainsi que des outils concrets pour les changer, afin que le sport respecte l'égalité hommes-femmes et qu'un plus grand nombre d'individus y soient intégrés et s'y sentent en sécurité.

### GUIDE « IMPROVING PLAYER ASSOCIATIONS' SUPPORT FOR WOMEN ATHLETES »

**Organisation responsable : EU Athletes**

Le guide «Improving player associations' support for women's athletes» (Améliorer le soutien des associations de joueurs aux athlètes féminines) est le résultat du projet Erasmus+ SWAFE ([www.euathletes.org/?project=swafe](http://www.euathletes.org/?project=swafe)) coordonné par EU Athletes. Sur la base de recherches et d'autres activités dans le cadre du projet, le guide fournit des conseils pratiques aux associations de joueurs sur la meilleure façon de soutenir les athlètes féminines et les athlètes professionnelles et de haut niveau qui souhaitent créer une association. La publication comprend également des recommandations à l'intention des décideurs politiques sur la manière de remédier aux inégalités dans ce domaine.



Pour plus d'informations sur ces exemples et pour découvrir d'autres pratiques et ressources, consultez la bibliothèque en ligne ALL IN <sup>1</sup>.



**Fiche d'information 6** – Financement  
**Fiche d'information 7** – Communication  
**Fiche d'information 9** – Formation et éducation  
**Fiche d'information 11** – Installations sportives

<sup>1</sup> <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library>



## Notes

---

---

---



► **Planifier et organiser dans les organisations sportives des formations sur le genre pour les entraîneurs, les formateurs, les officiels et les décideurs et/ou s'assurer que toutes les actions de formation adoptent une approche sensible au genre.**



► Débarrasser les pratiques et le matériel d'éducation et de formation du sexisme et des stéréotypes de genre explicites et implicites.

► Organiser des programmes de formation et d'éducation sur l'égalité hommes-femmes dans le sport et les organisations sportives.



La formation et l'éducation sont des outils puissants pour sensibiliser, mais aussi pour explorer les inégalités et les stéréotypes de genre et les combattre. On peut envisager des formations axées spécifiquement sur l'égalité de genre, mais toute formation peut être adaptée pour tenir compte des situations respectives des femmes et des filles, des hommes et des garçons, ainsi que des facteurs favorisant la participation d'un groupe plutôt qu'un autre dans le monde du sport.

## À VOS MARQUES !

### Comprendre la problématique

D'une manière générale, on estime que les aspects relatifs à l'égalité de genre n'ont pas de pertinence dans les activités d'éducation et de formation, alors qu'ils devraient y figurer en bonne place, à la fois dans le contenu et dans les aspects pratiques. Une formation spécifique sur l'égalité hommes-femmes peut aussi être un moyen efficace de sensibiliser et d'informer les responsables des organisations sportives et de la gestion des activités.

#### Éléments clés à examiner

- Aspects pratiques: temps, lieu, participation (notamment assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à des formations spécifiques sur l'égalité de genre).
- Pertinence des aspects liés à l'égalité de genre dans toute formation.
- Questions spécifiques à aborder en matière d'égalité hommes-femmes.
- Une formation spécifique sur l'égalité de genre permet de sensibiliser et d'aborder le sujet dans un domaine spécifique.

**Une formation qui ignore les spécificités de genre** part du principe, à tort, que les différences hommes/femmes et filles/garçons, qu'elles soient biologiques, sociales ou culturelles, ne sont pas pertinentes pour son objectif spécifique. Une telle approche risque de perpétuer les discriminations fondées sur le genre ainsi que les rôles traditionnels et les stéréotypes sexistes.

## PASSEZ À L'ACTION !

### Préparation

#### Aspects pratiques

■ Horaires : évitez les créneaux réservés au temps familial (début de soirée, vacances scolaires, etc.) et renseignez-vous de manière informelle sur les horaires appropriés pour votre groupe cible en vous assurant que vous n'excluez pas certains groupes (comme les personnes avec des responsabilités familiales ou sans voiture).

■ Lieu : la sécurité, le confort et la facilité d'accès doivent être des critères primordiaux pour le choix du lieu. Préférez une formation organisée localement. Si possible, organisez des modes de transport en commun (par exemple, le covoiturage) pour faciliter la participation de tous, y compris les personnes handicapées, sans moyen de transport privé, etc.

■ Participation : à qui s'adresse la formation ?

► **Soyez inclusif** concernant les participants potentiels. Par exemple, si la formation s'adresse aux coaches de votre organisation sportive, pouvez-vous inviter des entraîneurs d'autres disciplines sportives ? Ou des entraîneurs potentiels, tels que des athlètes (hommes et femmes) dans votre discipline et hors de celle-ci ?

► **Soyez attractif** pour le sexe sous-représenté, par exemple, évitez en guise de conditions préalables (compétences, expérience, etc.) des critères susceptibles de décourager la participation de ces personnes.

► **Soyez attentif** au fait que le prix de la formation peut exclure certains groupes cibles. Explorez différentes options de tarification et/ou de soutien financier externe pour réduire les coûts de participation.

► Pour une **formation spécifique sur l'égalité hommes-femmes** : assurez-vous de la **participation des responsables** au sein de l'organisation pour envoyer un message clair sur l'importance de la formation.

► Concernant les participants, **fixez des objectifs en termes de représentation**, y compris du point de vue hommes-femmes. Par exemple, demandez à toutes les organisations invitées d'envoyer un homme et une femme pour constituer un groupe équilibré du point de vue du genre.

#### Thèmes

■ **Pertinence de l'égalité hommes-femmes dans toutes les activités de formation/éducation.** Par exemple, la formation ou l'éducation pour devenir un entraîneur certifié devrait intégrer un questionnaire sur ce qu'est un « bon coach », quelles sont les qualités requises, comment ces qualités sont évaluées, quelles caractéristiques sont habituellement attribuées aux hommes et femmes coaches, etc.

■ **Quels sont les besoins des participants et participants en termes de compétences et de connaissances ?** Par exemple : l'affirmation de soi dans le leadership est généralement jugée comme une qualité chez les hommes, mais pas chez les femmes. Ainsi, la formation au leadership peut d'abord explorer différentes façons d'être un dirigeant et de réagir lorsque le leadership est contesté.

■ **Quel support pouvez-vous utiliser pour concevoir votre formation ?** Par exemple, contactez un formateur en matière d'égalité hommes-femmes pour la préparation de la formation ou envisagez un co-encadrement des sessions. Consultez les manuels sur la formation sensible au genre et/ou les publications sur les questions de genre en rapport avec le thème de votre formation.

■ **Voyez si des questions spécifiques liées au genre peuvent être soulevées.** Par exemple, la formation qualifiante des coaches devrait également traiter de la violence et du harcèlement entre coéquipiers.

■ **Recherchez les moyens d'intégrer une approche sensible au genre dans le contenu de la formation.** Par exemple, dans la formation aux compétences de coaching, réfléchissez aux compétences réellement nécessaires sur le plan technique mais aussi humain : les techniques de transmission du savoir aux apprenants, mais aussi les compétences « sociales » comme l'empathie, la capacité d'écoute, de compréhension et de motivation, peuvent faire la différence. N'hésitez pas à planifier une session sur les obstacles spécifiques liés au genre, par exemple les difficultés auxquelles une femme coach peut être confrontée pour se faire accepter par une équipe masculine.

■ **Des formations spécifiques sur l'égalité de genre** devraient être organisées, comme des formations pour les entraîneurs certifiés, axées sur le développement de techniques d'entraînement tenant compte des sexospécificités. Veillez à ce que la formation intègre un contenu spécifique sur la prévention et la lutte contre la violence fondée sur le genre dans le sport.

## Durant la formation

### Méthodologie

■ Les méthodes participatives sont les plus susceptibles de permettre que toutes les voix et opinions puissent s'exprimer. Par exemple, demandez à votre auditoire de partager ses propres expériences chaque fois que possible.

■ Fixez les règles : une voix égale pour tous, écoute de l'autre, échanges respectueux, pas de blagues sexistes.

■ Sensibilisez les participants à leurs visions des hommes et des femmes, des garçons et des filles pour les aider à changer leur propre attitude (par exemple, « Diriez-vous la même chose pour/à une femme coach ? »).

### Supports

■ Illustrez vos observations avec des données ventilées par sexe dans la mesure du possible.

■ Utilisez des images, des diagrammes ou des illustrations qui ne renforcent pas les stéréotypes de genre.

## Après la formation

■ Revenez sur le nombre de participants triés par sexe et par toute autre caractéristique pertinente, par exemple l'âge, le handicap ou le niveau de responsabilité.

■ Si un processus de sélection des participants a été mis en œuvre, combien d'hommes et de femmes se sont inscrits et combien ont été sélectionnés pour participer à la formation ?

■ Réfléchissez à la dynamique du groupe, aux connaissances préalables et aux thèmes abordés.

■ Analysez les réponses au questionnaire d'évaluation pour mesurer l'efficacité de la formation et vérifier si un besoin n'a pas été traité. Triez les réponses par sexe et par toute autre caractéristique pertinente.

## EXEMPLES

### MATÉRIEL D'ÉDUCATION ET DE FORMATION SUR LES PRATIQUES MIXTES

**Organisation responsable : Conseil supérieur des sports (Espagne)**

**Pays : Espagne**

**Cible : professeurs d'éducation physique et entraîneurs sportifs**

Le Conseil supérieur des sports a élaboré des matériels pédagogiques et organise des formations pour enseigner aux professeurs d'éducation physique et aux entraîneurs sportifs les bonnes pratiques de la mixité éducative.

Il est encore très courant dans les classes d'éducation physique que les enseignants choisissent des activités différentes pour les filles et les garçons en se basant sur des visions stéréotypées.

C'est pourquoi le Conseil supérieur des sports a développé des supports pédagogiques (sous forme numérique) et offre gratuitement aux professeurs d'éducation physique une formation sur ce thème.



Pour plus d'informations sur ces exemples et pour découvrir d'autres pratiques et ressources, consultez la bibliothèque en ligne ALL IN<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library>



# Manifestations sportives



► **Planification et organisation des manifestations et compétitions sportives par les autorités publiques et les organisations sportives dans le respect de l'égalité hommes-femmes.**



- Réaliser un équilibre hommes-femmes dans la participation aux manifestations et compétitions sportives.
- Proposer un nombre égal de manifestations et de compétitions pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons.
- Assurer l'égalité hommes-femmes en termes de prix et de récompenses.
- Promouvoir toutes les manifestations sur un pied d'égalité avec du matériel exempt de stéréotypes sexistes.



L'organisation de manifestations et de compétitions sportives intégrant la dimension de genre peut contribuer à rendre les événements plus accessibles aux deux sexes, à conférer plus de visibilité aux athlètes féminines et à briser les stéréotypes de genre. Renforcer la visibilité des athlètes et des compétitions féminines est un moyen de souligner l'importance du sport féminin et de le rendre plus viable sur le plan commercial. De telles manifestations peuvent aussi aider à sensibiliser l'opinion publique aux inégalités hommes-femmes et servir d'exemple.

## À VOS MARQUES !

### Comprendre la problématique

Même si la norme est d'organiser des manifestations et compétitions distinctes pour les hommes et les femmes, beaucoup peut être fait pour améliorer l'égalité de genre dans ce contexte afin d'assurer des chances égales, de la visibilité et des récompenses à toutes et tous, sur un pied d'égalité, et de combattre les stéréotypes de genre.

#### Éléments clés à examiner

- Horaires (par exemple, les créneaux sont-ils équitablement répartis entre les compétitions féminines et masculines ?)
- Lieu (la qualité du lieu et/ou de l'équipement est-elle la même pour tous les événements ?)
- Participation (le nombre d'athlètes hommes et femmes est-il à peu près équivalent ?)
- Fréquentation (le nombre d'hommes et de femmes, de filles et de garçons participant à l'événement est-il à peu près équivalent ?)
- Prix et récompenses (les fonds disponibles pour les compétitions ou événements féminins et masculins sont-ils égaux ?)
- Promotion (les compétitions ou événements féminins sont-ils aussi bien promus que les événements masculins ?)
- Aspects non sportifs (le marketing évite-t-il la sexualisation des athlètes ?)

## PASSEZ À L'ACTION

### Planification

#### ■ Choisissez un lieu adapté

- ▶ Vérifiez que le site peut fournir la même qualité d'infrastructure et d'équipement pour les jeux masculins et féminins. Par exemple, des toilettes et des vestiaires adaptés, propres et sûrs, suffisamment d'espace pour accueillir les équipes de télévision, etc.
- ▶ Veillez à ce que l'ensemble des sites soient accessibles en toute sécurité à tous les segments de la population. Par exemple, faites un point sur les mesures nécessaires pour assurer un stationnement bien éclairé le soir.
- ▶ Vérifiez que tous les sites possèdent une section pour accueillir les familles, avec des toilettes adaptées aux familles.

#### ■ Visez l'égalité de participation/d'assistance

- ▶ Envisagez d'organiser des événements mixtes ; par exemple, des équipes mixtes de triathlon au lieu d'équipes unisexes, des jeux féminins et masculins organisés le même jour et au même endroit.
- ▶ Dans les compétitions ou manifestations sportives mixtes, demandez aux organisations d'envoyer autant que possible un nombre égal d'hommes/garçons et de femmes/filles.
- ▶ Dans votre planification, assurez-vous d'avoir un nombre égal d'événements unisexes.
- ▶ Soutien aux participants : veillez à ce que les récompenses, les incitations, la reconnaissance, le parrainage, la promotion et les autres formes de soutien soient partagés de manière juste et équitable entre hommes et femmes.
- ▶ Prévoyez des cérémonies d'ouverture et de clôture d'événements sportifs où les femmes et les filles occupent une place aussi importante que les hommes et les garçons.

#### ■ Planifiez un horaire respectueux de l'égalité hommes-femmes

- ▶ Assurez une répartition équitable des créneaux pour les épreuves/compétitions masculines et féminines afin de garantir une visibilité égale pour toutes et tous. Par exemple, évitez de programmer toutes les finales féminines en début d'après-midi et toutes les finales masculines en début de soirée.

### Organisation

■ Veillez à ce que le marketing et la publicité soient exempts de stéréotypes de genre et de sexualisation des athlètes (par exemple, évitez la présence exclusive de femme en guise de cheerleaders, distribuez les Directives du CIO pour une représentation équilibrée hommes-femmes (2018) à tous les sponsors, annonceurs et acteurs du marketing).

■ Explorez toutes les possibilités visant à rendre le prix des billets abordable pour assurer l'accès à toutes les catégories de revenus (par exemple, billets familiaux, accès gratuit aux enfants de moins d'un certain âge, etc.).

■ Profitez de l'occasion offerte par un événement ou une compétition pour promouvoir efficacement votre sport ; par exemple, offrez un accès gratuit ou à prix réduit à un ou plusieurs groupes sous-représentés.

■ Pour contrer la tendance des événements masculins à être considérés comme les seuls à présenter un intérêt, précisez si les manifestations ou les compétitions sont masculines ou féminines (par exemple, championnat de tennis masculin, Open de tennis féminin, etc.).

■ Veillez à ce que les événements masculins et féminins bénéficient d'une couverture médiatique équilibrée. Par exemple, lors de la négociation des droits de diffusion, exigez que les événements masculins et féminins soient couverts de la même manière.

■ Alternez l'ordre des présentations, des matchs et des annonces des résultats et des événements féminins et masculins dans les cérémonies, les publications, etc. pour vous assurer que le sport féminin n'est pas involontairement mis à l'arrière-plan.

■ Maintenez une présence active sur les médias sociaux, sur de multiples plateformes, et intensifiez la communication, par exemple en faisant participer les athlètes féminines.

■ Développez une stratégie claire contre le sexisme et le harcèlement (sexuel) pendant les manifestations, y compris une procédure claire sur la façon dont toutes les plaintes seront traitées et un soutien mis à disposition.

■ Distribuez des informations claires, précises et pratiques à tous les participants et au personnel au sujet de votre politique de prévention et de lutte contre la violence fondée sur le genre.

■ En liaison avec les services de transport public, organisez des transports sûrs et abordables.

■ Dans la mesure du possible, veillez à la mixité des personnels de soutien, des équipes de bénévoles, de responsables d'événements, des bureaux, etc.

■ Organisez une collecte de données ventilées par sexe concernant les athlètes impliqués et le public afin de contrôler les inégalités de genre.

■ Après l'événement : organisez une séance de feed-back avec toutes les parties prenantes concernées. Utilisez les données recueillies sur la participation et la fréquentation pour appuyer votre analyse. Comment cela s'est-il passé ? Comment faire mieux ? Élaborez un plan d'action pour votre prochain événement.

## EXEMPLE

### CONTRÔLE DE LA PARITÉ HOMMES-FEMMES : LES PRIMES LORS DES MANIFESTATIONS SPORTIVES DE PREMIER PLAN

**Organisation responsable : Sport Vlaanderen (ministère flamand des Sports)**

**Pays : Belgique**

Les organisations subventionnées par les autorités flamandes pour leurs manifestations sportives (de premier plan) sont tenues de soumettre un formulaire d'évaluation, en plus de leurs notes de frais.

Depuis 2018, ce formulaire d'évaluation comprend la question suivante : « Quelles mesures votre organisation prend-elle concernant l'égalité de traitement des hommes et des femmes du point de vue des primes, des droits d'entrée ou autres paiements ? Veuillez préciser si l'égalité de traitement est appliquée et quelles sont vos intentions à cet égard pour les événements futurs ».

Le ministre des Sports et l'Administration des sports (Sport Vlaanderen) ont explicitement choisi d'appliquer le principe « se conformer ou expliquer ».



Pour plus d'informations sur ces exemples et pour découvrir d'autres pratiques et ressources, consultez la bibliothèque en ligne ALL IN<sup>1</sup>.



**Fiche d'information 4** – Concevoir un plan d'action pour instaurer l'égalité hommes-femmes dans le sport

**Fiche d'information 6** – Financement

**Fiche d'information 7** – Communication

**Fiche d'information 8** – Possibilités de pratiques sportives

**Fiche d'information 11** – Installations sportives

<sup>1</sup> <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library>





► **Comment concevoir, (ré)aménager et gérer les installations sportives au niveau local en intégrant la dimension de genre.**



► Surmonter certains des obstacles à la participation des femmes et des filles aux activités sportives.

► Garantir que toutes les installations sportives sont accessibles, sûres et adaptées à toutes et tous et offrent des possibilités sportives à tous les segments de la population.



**Un (ré)aménagement et une gestion sensibles au genre des installations sportives et de leur environnement direct permettront qu'elles répondent mieux aux besoins de tous les utilisateurs potentiels et amélioreront la participation des garçons, des filles, des hommes et des femmes aux activités physiques.**

## À VOS MARQUES !

### Comprendre la problématique

Examinez comment plusieurs aspects de la conception et de la gestion des installations sportives peuvent influencer sur la participation.

#### Éléments clés à examiner

- Les lieux : de quel type de lieux s'agit-il ? (intérieur, extérieur, piscine, terrain de football ou rivière, etc.)
- Lieu alliant sécurité et accessibilité : où se trouvent les sites ? Quelle est la distance par rapport au centre-ville ou à la zone urbaine (par exemple, le terrain de football est-il à l'extérieur de la commune ou la patinoire dans une zone industrielle ?)
- Transports : y a-t-il des transports publics ?
- Accès pour tous : l'établissement est-il accessible aux personnes handicapées ? Le prix est-il abordable ?
- Éclairage : y a-t-il des éclairages à l'intérieur et autour des installations ?
- Quelles sont les activités pratiquées ? Quels sont les horaires (répartition des créneaux horaires) ? Quelle est la population ciblée ?
- Utilisateurs : qui sont-ils ? (données ventilées par sexe et par âge)
- Qu'en est-il des vestiaires ? Sont-ils réservés aux hommes, aux femmes, unisexes ?



**EXAMINEZ AUSSI LES ESPACES OÙ SE PRATIQUENT DES ACTIVITÉS SPORTIVES SPONTANÉES COMME LA MARCHÉ, LA COURSE À PIED, LE CYCLISME, LE PATINAGE, ETC.**

## PASSEZ À L'ACTION

**L'objectif est de garantir l'égalité d'accès à des installations sportives sûres, abordables et adaptées pour toutes les catégories de population.**

### (Ré)aménagement

■ Localisation : il est essentiel d'offrir un accès facile, mais aussi de prêter attention au sentiment de sécurité que doivent procurer les lieux. Par exemple, les zones isolées éloignées des centres-villes peuvent sembler peu sûres, tandis que les zones urbaines ou peuplées très fréquentées peuvent renforcer le sentiment de sécurité.

■ L'éclairage : des espaces et des infrastructures bien éclairés donnent un sentiment de sécurité. Par exemple, il est essentiel de disposer d'un éclairage adéquat à l'entrée et à la sortie des installations.

■ Il faut garantir un accès facile pour tous, en tenant compte de la proximité des transports publics, de la facilité d'accès pour les fauteuils roulants et les poussettes, et des aires de stationnement adéquates.

■ Installez des tables à langer dans les espaces communs ou dans les vestiaires des hommes et des femmes.

■ Veillez à ce que l'ensemble des équipements soit adapté aux besoins et aux caractéristiques physiques de tous les utilisateurs (taille et poids) ; par exemple, des vestiaires unisexes qui répondent aux besoins des hommes et des femmes, et des douches et des vestiaires pour les arbitres et les officiels.

■ Offrez un large choix d'activités dans les espaces publics pour s'assurer que les occasions de participer sont aussi attrayantes pour les femmes et les filles que pour les hommes et les garçons (par exemple, pas seulement du basketball ou du football, mais aussi du badminton ou du volley-ball).

### Gestion

■ Répartissez les installations et le temps d'utilisation de manière égale entre les équipes et les sports féminins et masculins : veillez à que les équipements de qualité et les créneaux soient équitablement répartis entre sports masculins et féminins et/ou réservez des séances au sexe sous-représenté (par exemple, des séances d'entraînement de football avec un coach pour les filles).

■ Transport : coordonnez autant que possible les horaires des activités ou les heures d'ouverture avec les horaires des transports publics ; utilisez des ressources en ligne pour développer des alternatives (par exemple, le covoiturage).

■ Explorez toutes les possibilités de rendre la tarification abordable à toutes les catégories de revenus sur la base d'une évaluation des besoins des différents groupes (par exemple, rabais pour les étudiants, abonnements famille/groupe, subventions pour des activités appréciées par des segments de la population sous-représentés).

■ Organisez l'utilisation des vestiaires pour répondre aux besoins de divers groupes, par exemple, des vestiaires pour les familles en fin de semaine.

■ Assurez-vous que l'ensemble du personnel travaillant dans les établissements connaît les règles et les objectifs en matière d'égalité de genre et de prévention de la violence fondée sur le genre, et qu'il est formé pour travailler avec les personnes handicapées.

■ Mettez en place un affichage public de vos protocoles, directives et codes de conduite concernant la violence fondée sur le genre.

■ Développez des outils pour quantifier l'utilisation des installations (par exemple, la collecte systématique de données ventilées par sexe et par âge sur les utilisateurs), fixez des objectifs quantitatifs et suivez les progrès accomplis.

■ Faites preuve d'imagination en ce qui concerne les lieux : par exemple, utilisez les écoles après les heures de classe, organisez des cours de gymnastique d'été dans les parcs.

■ Aménagez des aires de jeux et des services de garde d'enfants pour faciliter la pratique du sport par les parents et les personnes en charge des enfants.

■ Publiez un catalogue (imprimé et en ligne) détaillant les installations intérieures et extérieures disponibles, les activités proposées et les destinataires des activités.

## EXEMPLES

### DES STRUCTURES DE GARDE D'ENFANTS POUR FACILITER LA PARTICIPATION SPORTIVE DES FEMMES

**Organisation responsable :** Edinburgh Leisure  
**Pays :** R.U.

Edinburgh Leisure gère un certain nombre de créneaux réservés aux femmes qui sont très appréciés par les femmes de la communauté. Plusieurs centres de loisirs proposent également des crèches pour permettre aux femmes avec enfants de participer à des activités pendant que leurs enfants sont pris en charge et occupés à des activités appropriées. Dans le prolongement de ce travail, Edinburgh Leisure a également obtenu un financement du programme de participation « Girls on the Move » dans le but d'offrir un service aux jeunes mères. Cette initiative, qui cible les jeunes mères des zones socialement exclues, vise à leur donner accès à des possibilités de loisirs ainsi qu'à une crèche gratuite.

**Consultable sur :**

<https://sportsotland.org.uk/documents/resources/makingwomenandgirlsmoreactive.pdf>

### RÉAMÉNAGEMENT D'UN SKATE-PARK EN TENANT COMPTE DES SEXOSPÉCIFICITÉS

**Organisation responsable :** North Ayrshire Skate Group  
**Pays :** R.U.

En aménageant un skate park, Evolution Skate Park (North Ayrshire Skate Group) voulait encourager les filles et les jeunes femmes à pratiquer le patin à roues alignées, la planche à roulettes et le BMX. Sachant que les skate parks sont souvent des zones réservées aux garçons, avec les enjeux de territoire qui vont de pair, l'idée était de contrecarrer cette tendance en proposant un parc sûr où les filles ne soient pas intimidées et se sentent les bienvenues. Deux sessions qui leur sont réservées s'y déroulent chaque semaine. Les filles peuvent venir apprendre à patiner sous l'œil attentif d'un moniteur qui les encourage et les aide à développer leurs capacités. Le skate park accueille 30 à 40 filles par session ; beaucoup d'entre elles ont acquis suffisamment d'assurance pour utiliser le parc en dehors des créneaux qui leur sont réservés.

**Consultable sur :**

<https://sportsotland.org.uk/documents/resources/makingwomenandgirlsmoreactive.pdf>



Pour plus d'informations sur ces exemples et pour découvrir d'autres pratiques et ressources, consultez la bibliothèque en ligne ALL IN <sup>1</sup>.



Fiche d'information 6 – Financement  
Fiche d'information 8 – Possibilités de pratiques sportives

<sup>1</sup> <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library>



## TOUS ENSEMBLE : vers une parité des genres dans le sport

Le projet conjoint Union européenne-Conseil de l'Europe «ALL IN: Towards gender balance in sport» (Vers une parité des genres dans le sport) vise à soutenir les autorités publiques et les organisations sportives dans la conception et la mise en œuvre de politiques et programmes destinés à lutter contre les inégalités hommes-femmes dans le sport et de stratégies pour l'intégration d'une perspective de genre.

- "Tous ensemble" ► **Collecte de données sur l'égalité hommes-femmes dans le sport en matière de leadership, d'entraînement, de participation, de médias/communication et de violence fondée sur le genre**, afin de suivre les progrès, de permettre des comparaisons entre les pays et entre les sports et d'aider à concevoir des politiques fondées sur des éléments factuels.
- "Tous ensemble" ► **Développement de matériel et d'activités pratiques** pour appuyer l'élaboration de politiques et induire le changement. Outre cette publication, les outils suivants ont été développés :
  - une bibliothèque en ligne de pratiques et de ressources sur l'égalité hommes-femmes et l'intégration de la perspective de genre dans le sport;
  - des séminaires de formation en face à face;
  - des outils de sensibilisation pertinents (témoignages, messages vidéo sur l'égalité de genre dans le sport, etc.).

### NOUS VOUS ENCOURAGEONS VIVEMENT À UTILISER CES RESSOURCES

Passons la vitesse supérieure !

[www.coe.int/sport/ALLIN](http://www.coe.int/sport/ALLIN)

 @ALL\_IN\_coe

 [sport.gender@coe.int](mailto:sport.gender@coe.int)

Un grand merci à Engender asbl, en particulier Florence Pauly, Katrien Van der Heyden et Nathalie Wuïame pour l'élaboration du contenu, et aux étudiantes de l'École des Arts d'Épinal (France), Cécile Cuny, Mona Hackel, Manon Karsenti, Laureline Othenin-Girard, Alice Stevens et Elif Yigit pour leurs illustrations.

Les vues exprimées dans cet ouvrage sont de la responsabilité des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la ligne officielle du Conseil de l'Europe. Les rédacteurs de ce guide ont choisi d'opter pour l'écriture classique (non-inclusive), afin de privilégier le confort de lecture et la compréhension.

La version originale en anglais de ce manuel a été élaborée dans le cadre du projet joint de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe «ALL IN: Towards gender balance in sport» (Erasmus+).

Toute demande de reproduction ou de traduction de tout ou d'une partie de ce document doit être adressée à la Direction de la communication (F 67075 Strasbourg ou [publishing@coe.int](mailto:publishing@coe.int)). Toute autre correspondance relative à cette publication doit être adressée à l'Accord partiel élargi sur le sport (APES), Direction générale de la Démocratie.

Couverture et mise en page: Service de la production des documents et des publications (SPDP), Conseil de l'Europe

© Conseil de l'Europe, septembre 2019

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits de l'homme du continent. Il comprend 47 États membres, dont l'ensemble des membres de l'Union européenne. Tous les États membres du Conseil de l'Europe ont signé la Convention européenne des droits de l'homme, un traité visant à protéger les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit. La Cour européenne des droits de l'homme contrôle la mise en œuvre de la Convention dans les États membres.

**[www.coe.int](http://www.coe.int)**