

LES MOTS POUR UNE MEILLEURE ÉGALITÉ DANS LA GOUVERNANCE SPORTIVE

P01

→ **Ce lexique se repose sur des expériences vécues de sportives dans des clubs et sur des recherches scientifiques sur les inégalités dans le sport (sources disponibles dans la section ressources).**

CULTURE SPORTIVE

Le sport peut être compris à la fois comme un ensemble d'institutions, de pratiques corporelles mais aussi comme un monde social qui possède des caractéristiques spécifiques (compétition, réussite) qui peuvent encourager la cohésion entre les individus, mais aussi l'exclusion.

CURRICULUM CACHÉ

En apprenant une pratique sportive et/ou en étant intégré dans un comité, on apprend certaines compétences formelles (techniques, administratives, entre autres), mais également des outils qui constituent un « curriculum caché ». Par exemple, en encourageant très jeunes les garçons à faire du sport et à prendre des risques, on développe davantage leurs capacités corporelles globales et leurs prises d'espace dans leur vie quotidienne.

ÉGALITÉ / ÉQUITÉ

L'égalité décrit le fait de donner les mêmes conditions de pratique à toutes et tous les participants du club. L'équité signifie de mettre en place des mesures « correctives » à l'attention des personnes qui sont discriminées, pour s'assurer que la situation est juste. Cette formation et la campagne

de sensibilisation qui lui est jointe sont ainsi des mesures « correctives ». Elles encouragent une gouvernance sportive plus égalitaires et équitable, en partant du constat qu'il y a une inégalité d'accès aux postes de présidence entre femmes et hommes.

INÉGALITÉS SOCIALES, STÉRÉOTYPES ET BIAIS SEXISTES

Il existe dans la société dans laquelle nous vivons des inégalités multiples qui résultent d'une distribution de ressources (financières, de compétences, de postes de pouvoir, entre autres) inégale, et en particulier entre femmes et hommes. Ces inégalités reposent en grande partie sur des stéréotypes, c'est-à-dire des croyances sociales qui associent les femmes à certaines qualités (médiation plutôt que leadership), activités (danse plutôt que rugby), compétences (souplesse plutôt que force), et des hommes à d'autres. Ces stéréotypes sont maintenus en grande partie par l'éducation et par les expériences vécues tout au long de nos vies, où nous sommes félicité·es ou remis·es à l'ordre sur nos comportements. Nous intégrons toutes et tous des biais sexistes et pouvons maintenir des inégalités de traitement envers les femmes et les hommes de manière inconsciente.

Par exemple, on pense souvent que les femmes aiment moins le sport par nature alors qu'elles y sont souvent moins encouragées et que leurs compétences sont souvent moins reconnues dans ce domaine. Il s'agit donc d'une éducation au sport et d'un traitement différencié, sur lesquelles on peut agir pour que davantage de femmes et de filles intègrent les clubs et y restent.

REJOIGNEZ LA COMMUNAUTÉ

Inscrivez-vous dès maintenant à la formation pour femmes dirigeantes dans le sport.



LES MOTS POUR UNE MEILLEURE ÉGALITÉ DANS LA GOUVERNANCE SPORTIVE

P02

INTÉGRATION / INCLUSION

L'intégration désigne le phénomène d'encourager à davantage de diversité des personnes dans un club sans pour autant requestionner les règles et les structures. L'inclusion signifie de réfléchir à la manière dont les structures et les règles empêchent certaines personnes de pratiquer en club et/ou de faire partie d'un comité. Dans une démarche inclusive, il ne s'agit pas seulement d'encourager les femmes à pratiquer un sport mais également de s'assurer que les conditions de pratique sont favorables à leur inclusion (comportements non sexistes, reconnaissances des compétences, soutien, entre autres).

MENTORAT ET RÉSEAUTAGE

Le mentorat désigne une relation entre deux personnes, dont une plus expérimentée dans le domaine transmet ses expériences et ses stratégies pour que la personne la plus novice puisse évoluer positivement, tout en étant soutenue et encouragée. C'est un outil qui permet également de développer son réseau, élément important lorsque l'on souhaite acquérir une position dirigeante dans un club.

NON-MIXITÉ CHOISIE

La non-mixité choisie décrit la création de groupes de personnes qui vivent une ou plusieurs discriminations communes et qui souhaitent discuter ensemble de leurs expériences et/ou de développer des compétences qui leur seraient difficiles d'accès dans un contexte mixte. Par exemple, le fait d'apprendre à prendre la parole, en étant assurée que l'on ne va pas être coupée.

« PLAFOND DE VERRE »

Le « plafond de verre » décrit le phénomène selon lequel les femmes occupent des postes subordonnés et peuvent voir les postes à responsabilité tout en haut de la pyramide à travers une glace sans pouvoir les atteindre. Par exemple, 49% des femmes membres de comités dans les clubs vaudois sont secrétaires, et elles sont beaucoup moins à être présidentes.

SENTIMENT DE COMPÉTENCE

Il s'agit du jugement qu'une personne porte sur sa capacité à mener à bien telle ou telle tâche. Il est lié au sentiment de légitimité personnelle. Les femmes, en étant moins encouragées à certaines tâches, comme celles de dirigeantes dans le monde sportif, se sentent souvent moins compétentes et légitimes à ce rôle là sans que cela soit effectivement un manque de compétences de leurs parts.

REJOIGNEZ LA COMMUNAUTÉ

Inscrivez-vous dès maintenant à la formation pour femmes dirigeantes dans le sport.

