

Femix' Sports Infos...



Femix' Sports

Année 2002, Numéro 8

Les nouvelles de l'Association

Adhésions

A ce jour, 87 adhérents nous ont rejoint.

Actions de l'Association

Les courriers envoyés au nouveau Ministre restent à ce jour sans réponse. Néanmoins, le Directeur des Sports confirme le maintien du réseau des correspondantes régionales qui sera animé par Danielle Salva. Autre signe de continuité, Anne-Christel Fogliani poursuit sa mission sur le plan de féminisation. Depuis avril 2002, quelques signes de désengagement: plus de mission à la direction des sports, plus de conseillère technique au cabinet.

La France assure la présidence de l'EWS (European Women Sport) dont le siège a été installé au CNOSF et un secrétaire permanent, Frédéric Fraisse, a été recruté.

Nous notons une grande absence des femmes dans les groupes nationaux mis en place pour les Etats Généraux du Sport: 7 femmes sur 79 personnes. Nous avons utilisé le Forum ouvert sur Internet pour faire remarquer cette déficience en y inscrivant quelques propositions.

Le contexte est moins favorable, c'est vrai, alors ce n'est pas le moment de laisser tomber, il faut faire reconnaître notre présence; le relais peut-être assuré à d'autres niveaux, les régions, les fédérations, le milieu associatif continuent à se montrer présent :

L'UNCU a organisé une Université d'Été « femmes et sport » et de nombreux articles sont parus dans la revue Lucarne.

L'UFOLEP/USEP a mis en place un stage de formation en juillet

Le CDOS et la DDJS du Bas Rhin ont organisé une journée débat le 21 septembre.

La Ligue de Bretagne d'Athlétisme

a organisé le 5 octobre des Assises de l'Athlétisme au féminin.

Le CROS et la DRJS de Bourgogne continuent le projet mis en place et dans ce cadre une rencontre a eu lieu le 19 octobre .

Que pouvons-nous faire? Participer à toutes ces manifestations, faire reconnaître notre structure afin que des groupes Femix' sports régionaux se mettent en place et proposent aux structures sportives des collaborations. Nous avons pu faire connaître notre Association à Vannes et avons reçu un accueil particulièrement favorable à Beaune, des lieux où nos adhérentes sont prêtes à constituer des groupes régionaux. Nicole Dechavanne participe en temps que présidente de Femix' sports au Xème carrefour d'histoire du sport organisé par l'ILEPS à Cergy Pontoise les 31 Octobre, 1 et 2 novembre.

Nous avons entrepris une actualisation de l'Annuaire et de nombreuses fédérations ont répondu en maintenant les responsables femmes et sport; d'autres associations femmes et sport se sont créées. Le CNOSF continue son action en direction de l'accès aux responsabilités. Le réseau reste donc vivant.

Notre prochaine assemblée générale devra être créative, de nouvelles actions sont possibles: rencontres des associations femmes et sport, organisation de journées de pratiques mixtes, une « lettre » plus étoffée qui commence à être réclamée par certaines structures, constitution d'un livre blanc sur les «cas de discriminations ».

N'hésitez pas à faire des propositions et aidez-nous à trouver des financements, c'est pour le moment notre point faible !



Dans ce numéro :

<i>Les nouvelles de l'Association Adhésions</i>	1
<i>Actions</i>	1
<i>Discriminations</i>	4
<i>Manifestations</i>	4
<i>Dernière minute</i>	4
<i>Dossier Une nouvelle stratégie: le « gender mainstreaming »</i>	2,3

Le Conseil de l'Europe a engagé dès les années 70 une politique pour l'égalité des sexes et incite les différents états à mettre en place des mesures pour faire progresser cette politique. Différentes étapes ont ainsi été franchies. Nous vous proposons des extraits de la communication de Teresa Rees (Royaume Uni), réalisée lors de la réunion EWS de Berlin, les 18 et 19 avril 2002 afin de resituer nos actions dans un contexte plus large.

Cet exposé étudie le “gender mainstreaming” comme une nouvelle stratégie de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques sportives en Europe. L'Union européenne et les États membres ont annoncé leur volonté de développer le “gender mainstreaming”, mais une grande confusion demeure néanmoins quant aux implications de cet engagement. Cet exposé tente d'apporter quelques éclaircissements sur ce sujet de controverse qu'est la définition du “gender mainstreaming” en le comparant à deux autres démarches : l'égalité de traitement et les mesures anti-discriminatoires en faveur des femmes. Il examine ensuite les principes sur lesquels repose le “gender mainstreaming” et quelques-uns des outils de cette démarche. Il conclut en montrant que le “gender mainstreaming” peut apporter beaucoup dans le domaine de la politique sportive pour promouvoir efficacement l'égalité entre les hommes et les femmes.

Qu'est-ce que le “gender mainstreaming”

Il est difficile de répondre à cette question apparemment simple. Il semble qu'il existe de nombreuses définitions. La complexité du concept et de sa signification est illustrée par le fait que le mot est difficilement traduisible de l'anglais dans d'autres langues (CE 1998a). Il faut presque trois lignes en allemand ! La plupart des pays utilisent simplement le terme anglais.

Voici comment je le définis :

Le “gender mainstreaming” est l'intégration systématique de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les systèmes et les structures ; dans les politiques, les programmes, les processus et les projets ; dans les cultures et leurs organisations, dans les modes de pensée et les actions.

Le “mainstreaming” vise à identifier de quelles manières les systèmes et les structures existants sont « institutionnellement sexistes », toutefois sans volonté délibérée, et à neutraliser la discrimination entre les sexes. C'est une approche du développement des politiques et des processus qui cherche à instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes.

Quelle différence avec d'autres démarches égalitaires ?

Le principe du “traitement égal” a caractérisé les mesures mises en œuvre dans les années 70 en faveur de l'égalité des sexes dans de nombreux États membres de l'Union européenne. Le traitement égal s'appuie sur l'idée que les hommes et les femmes doivent être *traités de la même manière*. Dans la réalité, toutefois, cela signifie souvent que les femmes étaient traitées *comme les hommes*. En d'autres termes, les hommes étaient la norme. Traiter les femmes comme les hommes n'est pas la même chose que les traiter également. En effet, il y a une grande différence entre traiter les gens de la même manière et leur accorder un traitement égal. Il faut parfois faire des distinctions dans le traitement pour garantir un traitement égal. Cela est plus évident encore dans la recherche de l'égalité face au handicap que de l'égalité entre les sexes. C'est pourquoi l'une des grandes failles du traitement égal est qu'il n'aboutit pas toujours à un

résultat égal.

Un exemple des lacunes de cette démarche est l'utilisation de critères comme l'ancienneté, c'est-à-dire du nombre d'années de présence continue dans l'entreprise, pour les promotions. Les femmes sont placées sur le même pied que les hommes au sens où si elles ont accumulé un nombre suffisant d'années de présence, elles sont elles aussi éligibles pour une promotion. En fait, c'est une discrimination indirecte car parmi les employés susceptibles d'avoir travaillé sans interruption, les hommes sont plus nombreux que les femmes.

L'approche adoptée dans les années 80 par la Commission Européenne et beaucoup d'États membres était fondée sur des mesures anti-discriminatoires en faveur des femmes. Ce modèle reconnaît que s'il existe des similitudes entre les hommes et les femmes, il existe aussi des différences. En admettant que les hommes et les femmes sont différents sous certains aspects, ce modèle cherche à “compenser” ces différences, considérées comme des déficits ou des “besoins spéciaux” chez les femmes. Il implique de traiter les inégalités, voire la discrimination, dont les femmes ont souffert par le passé et de “réparer”. Il peut être interprété comme un modèle basé sur les déficits des femmes. Par exemple, des programmes de formation réservés aux femmes ont été créés pour les femmes qui souhaitaient accéder à des postes ou des professions traditionnellement dominés par les hommes, comme les postes de haute responsabilité. La Commission Européenne a financé de nombreuses initiatives de ce type. Ces mesures anti-discriminatoires ont été à l'origine de nombreux exemples de bonne pratique dans la formation et l'emploi des femmes. Toutefois, ces projets sont souvent sporadiques, éphémères et difficiles à financer. Ils ont aussi le défaut de ne rien changer dans le courant dominant. En d'autres termes, les sources du désavantage des femmes restent intactes.

Il arrive aussi que certaines mesures anti-discriminatoires soient conçues, en réalité, pour aider les femmes à acquérir des comportements plus masculins. Par exemple, les programmes de formation des femmes cadres intermédiaires, destinés à les préparer à des postes de cadres supérieurs, comportaient des cours intitulés “comment développer votre agressivité, comment vous faire entendre dans les réunions, comment traiter les Don Juan du bureau” et autres (Rees 1992). En d'autres termes, ces programmes sont orientés de manière à adapter les femmes à un monde d'hommes.

D'autres mesures s'adressent aux “blocages” en accordant aux femmes un traitement privilégié. Sous la forme d'objectifs ou, en fait, de quotas destinés à renforcer les chances de réussite des femmes dans les domaines où elles sont nettement sous-représentées. Les quotas obligatoires sont en fait une discrimination et restent illégaux dans l'Union européenne en raison de la Directive pour l'égalité de traitement. En revanche, les mesures qui visent à augmenter le nombre de femmes dans des secteurs traditionnellement masculins, en leur “donnant une longueur d'avance” pour utiliser un cliché (sportif), peuvent être qualifiés d'anti-discriminatoires. Leur but est d'aider les femmes à prendre le départ avec les mêmes chances de réussite que les hommes.

L'Europe a véritablement commencé à s'intéresser au "gender mainstreaming" dans les années 90 (même si les pays scandinaves s'étaient déjà engagés dans cette voie). Au lieu des individus et leurs droits, ou leurs déficiences et leurs désavantages, cette approche se focalise davantage sur les systèmes et les structures qui sont à l'origine de ces déficiences et des désavantages. Elle a pour but d'intégrer l'égalité dans ces systèmes et ces structures. Le "mainstreaming" est une approche stratégique à long terme de l'égalité entre les sexes. Il complète plus qu'il ne remplace, le droit légal à l'égalité de traitement ou la nécessité de gérer les "déficiences" féminines ou de faire exploser des blocages traditionnels au travers de mesures anti-discriminatoires.

Quelle a été l'évolution du "gender mainstreaming" ?

La Commission Européenne a publié une Communication au Conseil des Ministres concernant le "gender mainstreaming" en 1996 : dans ce document, la Commission s'engageait à intégrer le concept d'égalité entre les sexes dans tous ses travaux (CE 1996). Cette initiative a été suivie par un engagement en faveur du "gender mainstreaming" dans le Traité d'Amsterdam ainsi que de l'égalité de traitement pour six éléments : le sexe, la race et l'origine ethnique, le handicap, l'âge, la sexualité, la religion et les convictions politiques (CE 1999). Les rapports annuels sur les propres efforts de la CE pour adopter le "gender mainstreaming" font tous état des mêmes problèmes : méconnaissance, manque de compétence, manque de moyens; ce sont des messages clairs, récurrents, qui se retrouvent année après année (CCE 1998).

Plusieurs autres organisations internationales ont également manifesté un intérêt certain pour le "gender mainstreaming". Le Conseil de l'Europe, par exemple, a créé un groupe d'experts, publié une série de rapports (Conseil de l'Europe 1998) et organisé en 1999 une grande conférence sur ce thème à Athènes. L'OCDE a tenu une conférence internationale à Paris en 2000, où les pays participants ont été invités à répondre à un questionnaire concernant leurs actions en faveur du "gender mainstreaming". Le Bureau International du Travail s'est également montré intéressé.

Quelle stratégie de "gender mainstreaming" pour une entreprise ?

La stratégie de "gender mainstreaming" doit être à la fois interne dans l'entreprise en tant qu'employeur D et extérieure, dans le "métier" de l'entreprise, quel qu'il soit. Ainsi, pour le secteur public par exemple, le "gender mainstreaming" concerne aussi bien la fourniture de produits et de services que le recrutement, la promotion et l'organisation du travail. Les employeurs qui disent pratiquer le "gender mainstreaming" le limitent souvent à la sphère interne. Intégrer l'égalité dans la prestation de services implique de prendre systématiquement en compte la part respective des hommes et des femmes dans un projet ou un programme, depuis la création et les études jusqu'à la mise en œuvre et la revue finale. C'est une nouvelle manière de procéder et non un accessoire ou un appendice.

Quels sont les principes qui sous-tendent le "gender mainstreaming" ?

Trois principes me semblent déterminer une grande partie des actions menées au nom du "gender mainstreaming". On pourrait soutenir que ces principes sont le fondement du

"mainstreaming" dans toutes les dimensions de l'égalité ; toutefois, il importe de préciser que les *outils* utilisés pour le mettre en pratique seront très différents.

Considérer l'individu en tant que "personne à part entière"

Le premier principe est de considérer l'individu en tant que "personne à part entière". À ce titre, il remet en question l'idée selon laquelle l'homme pourvoit aux besoins de la famille et la participation de la femme est marginale ; cette notion oriente un large éventail de politiques et un obstacle majeur à l'égalité. Considérer l'individu comme une personne à part entière signifie le traiter comme quelqu'un qui peut aussi avoir des enfants à élever ou des parents âgés à charge, mais sans faire d'hypothèses stéréotypées à son sujet. Cela veut dire considérer les hommes et les femmes comme des personnes qui peuvent ou non avoir des responsabilités familiales. Cela signifie donc accorder une plus large place aux modes d'organisation qui facilitent la vie de famille, à l'éducation des enfants, aux congés parentaux, aux horaires de travail flexibles et à tout ce qui favorise un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle, sans pour autant partir du principe que tout le monde est hétérosexuel ou nécessairement adepte de la famille nucléaire et adhère aux stéréotypes concernant les rôles de l'homme et de la femme.

Considérer l'individu comme une personne à part entière signifie essentiellement remettre en cause les stéréotypes et accepter la différence, aussi bien en tant qu'employeur qu'en tant que prestataire de services. Cela implique de traiter les personnes comme des individus et pas nécessairement comme des représentants de leur sexe.

Démocratie

Le deuxième principe est la démocratie, qui revêt une grande importance pour l'intégration de l'égalité. Certains organes publics ont le souci de consulter et d'encourager la participation dans la définition et la mise en œuvre de politiques. Il s'agit de distribuer les ressources sur la base du besoin, tant exprimé que latent, plutôt qu'en fonction de schémas historiques. Il y a donc une volonté d'essayer de créer des cultures et des organisations où les hommes et les femmes se sentent à l'aise pour exprimer leurs opinions et leurs besoins.

Le principe démocratique impose aussi un juste équilibre entre les sexes au niveau de la prise de décision, en ayant recours si nécessaire à des dispositifs spécifiques pour y parvenir.

Impartialité, justice et équité

Le troisième principe, ou ensemble de principes, qui sous-tend le "gender mainstreaming" englobe les concepts d'impartialité, de justice et d'équité. Il est au cœur d'un élément déterminant de l'intégration de l'égalité : la justice sociale. Cet élément explique que le "gender mainstreaming" s'inscrit dans les préoccupations actuelles de l'Europe, comme l'insertion sociale. Il impose d'adhérer aux idées de justice sociale dans la distribution des ressources. Il faut pour cela développer des mesures progressives, destinées à redistribuer les ressources au profit de ceux qui en ont le plus besoin.

d'après Prof. **Teresa Rees**,
Faculté des Sciences Sociales, Université de Cardiff

Femix'Sports

Nicole DECHAVANNE
13, bd de Strasbourg
94 130 NOGENT-SUR-MARNE

Téléphone : 01 48 77 87 30
Télécopie : 01 48 77 87 30
mail : ghislaine.quintillan@insep.fr

Femix'sports infos

Directrice de la publication: Nicole Dechavanne
Conception et rédaction: Amina Essaïdi-Leynaud, Suzanne Forget, Françoise Sauvageot

Manifestations...

6 novembre 2002, à la Mairie de Paris, soirée Femmes et Sport. Présentation des travaux importants menés par le CDOS 75.

14 et 15 novembre 2002, au CNOSF, s'est réuni le comité permanent du Groupe International « Femmes et Sport » (GTI).

A cette occasion, le **15 novembre 2002** s'est tenue une conférence de presse en présence du Ministre des Sports et du Président du CNOSF qui ont pu s'exprimer sur ce sujet...

16 et 17 novembre 2002, s'est déroulée la réunion du groupe Européen, présidé par Chantal Amade Escot.

21 novembre 2002, au CNOSF, « Femmes, sport et handicaps ».

8 décembre 2002, à Paris, au CNIT: réunion terminale des Etats Généraux du Sport. N. Dechavanne, ayant assuré la présidence régionale du groupe « Fonction éducative et sociale du Sport », y participera au titre de l'Association Femix' Sports.

Publications...

A consulter:

Le Guide au Féminin des femmes interactives, Editions QUADRATUS, sous la Direction de Brigitte Cassigneul.

Dernière minute...

Les footballeuses du Plessis Robinson ont gagné le procès les opposant au président de leur association pour discrimination sexiste.

Un premier jugement de cette nature qui fera jurisprudence.



Assemblée Générale:
Samedi 25 Janvier 2003
à la Fédération Française
de Tennis de Table

Discriminations...

C'est plus qu'un carton rouge!..

« la pétanque et la France profonde »

Nous vous avons signalé dans notre dernière lettre la création de l'association des « Pétanqueuses de la Haute Vienne ». Les femmes dans ce sport et dans ce département ont un réel combat à mener pour avoir le droit d'exister.

Les femmes de la Pétanque après des années de pratique et face à l'inertie du Comité départemental avec lequel elles souhaitaient une collaboration saine et conviviale, ont décidé de créer une association pour assurer leur propre développement. Le comité départemental a très mal accueilli cette initiative; des pressions sur les personnes ont été exercées, la vie démocratique s'est vue bafouée et des violences sur le terrain ont suivi. Madame F. Benezit, la Présidente a réussi à publier un article dans le journal local « Le Populaire du Centre » pour faire état de la situation de la pétanque féminine dans le département. Le comité départemental a réuni une commission de discipline qui a suspendu Madame Benezit pour trois mois. IL a été dit - « on ne veut pas s'occuper des femmes , car elles ne consomment pas assez à la buvette - elles ne jouent pas pour de l'argent- on ne veut pas de femmes dirigeantes, surtout celles qui ont des idées et qui parlent » et naturellement - « les femmes à la cuisine et pas sur les terrains »...La présidente a fait appel aux structures sportives de la ligue, du comité directeur fédéral, ainsi qu'au Ministre des Sports. Elle a reçu leurs soutiens ; la fédération a annulé la décision de suspension.

Faire jouer le fonctionnement démocratique est une solution, mais face à la coalition masculine, nous voyons à travers cet exemple qu'il faut être très convaincue, tenace et savoir que le regroupement, le réseau féminin constituent un soutien moral nécessaire. Nous ne pouvons que soutenir cette action en ne manquant pas d'évoquer la situation des « Pétanqueuses de la Haute Vienne » chaque fois que possible .

En attendant, Femix vous encourage à continuer à vous présenter au comité, à rassembler le plus de femmes possibles, à montrer ainsi que le monde change et que Limoges doit aussi vivre avec son siècle .

Cependant nous tenons à dire qu'heureusement, tout le mouvement sportif n'apparaît pas aussi fermé au changement que ce comité départemental de pétanque.

Où sont les fonctions éducative et sociale du sport , où est la citoyenneté ?