

Association genevoise des sports, Bureau de la prévention.
Chargée de mission : Flora Plassard, Dre en Sociologie du sport.

VISER L'ÉGALITÉ DANS LES COMITÉS SPORTIFS GENEVOIS

GUIDE PRATIQUE

APPROFONDISSEMENT



BUREAU DE LA PREVENTION

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
→ Présentation	3
→ Notre démarche	3
→ Quelles sont les exigences de Swiss Olympic ?	3
→ Pourquoi encourager les 40% ?	4
→ Des outils concrets pour parvenir aux 40 %	4
1. Transformer le mode de gouvernance des milieux sportifs	5
→ 1.1. Repenser les fonctions du comité	5
→ 1.2. Former et accompagner	6
→ 1.3. Encourager la mixité	6
2. Quelques conseils pour le recrutement	7
→ 2.1. Où recruter ?	7
→ 2.2 Encourager de manière proactive les candidatures	8
3. Statuts et règlement associatifs	9
→ 3.1. Reconnaissance de la charte éthique et des statuts en matière d'éthique	9
→ 3.2. Ancrage dans les statuts du principe d'une représentation équilibrée des sexes	9
→ 3.3. Comment modifier le règlement de votre club	10
→ 3.4. Utiliser une communication inclusive dans vos documents officiels	10
4. Œuvrer pour l'égalité de genre dans la structure	11
→ 4.1. Lutter contre les comportements sexistes et les violences sexuelles	11
→ 4.2. Créer des espaces bienveillants	12
Conclusion	13
Ressources	14

INTRODUCTION

PRÉSENTATION

Ce guide pratique vise à accompagner les milieux sportifs dans leurs démarches pour assurer une représentation des sexes équilibrée dans leur gouvernance. Il s'inscrit dans la continuité de la campagne #ChangeonsLaDonne portée par l'Association Genevoise des Sports (AGS) et soutenue par l'ensemble des collectivités publiques genevoises. Ce guide vous donnera des pistes possibles pour vous permettre de répondre au Standard de la branche qui découle de la modification de l'Ordonnance fédérale sur l'encouragement du sport et de l'éducation physique. Les outils proposés dans ce guide complet visent principalement l'augmentation du nombre de femmes dans la gouvernance car les comités sous-représentés en hommes sont moins fréquents. Les femmes représentant 27% des membres de comités sportifs à Genève.

NOTRE DÉMARCHE

Ce document a été conçu pour vous donner des outils concrets et vous accompagner au plus près de votre réalité.

Chaque structure sportive a ses spécificités : le contexte financier, les ressources humaines, la discipline concernée, etc. Ce guide vous livre donc une liste d'outils qu'il est possible de mettre en place mais VOUS SEUL-E pouvez déterminer leur pertinence pour votre structure.

✔ À noter

→ La sous-représentation des femmes ne doit pas occulter celle d'autres groupes également minorisés dans la gouvernance sportive, tels que les personnes LGBTIQ+, les personnes en situation de handicap et/ou les personnes racisées.

QUELLES SONT LES EXIGENCES DE SWISS OLYMPIC ?

La modification de l'Ordonnance fédérale sur l'encouragement du sport et de l'éducation physique prévoit des changements en matière d'éthique dans différents domaines de l'activité des milieux sportifs.

Pour faciliter la mise en place de ces changements, Swiss Olympic¹ a créé le Standard de la branche qui fixe les exigences auxquelles doivent se conformer ses membres. Ce Standard est entré en vigueur à partir du 1er janvier 2026 pour les clubs et associations sportives subventionnés par Jeunesse et Sport. Pour vous aider, Swiss Olympic met à disposition une fiche d'information qui répertorie ses exigences².

✔ À noter

→ Pour répondre aux exigences du Standard de la branche de Swiss Olympic, les comités doivent définir dans leurs statuts une réglementation concernant la représentation hommes-femmes dans leur comité. Swiss Olympic recommande une représentation de 40% de chaque sexe.

POURQUOI ENCOURAGER LES 40% ?

En Suisse, les femmes et minorités de genre (personnes non-binaires, transgenres, intersexes, etc.) font face à des inégalités d'accès à la pratique sportive et à la compétition³. En 2022, la part de femmes dans les clubs de sport suisses était de 36,3% selon l'OFSP⁴ (Observatoire Suisse du Sport). C'est une des raisons pour lesquelles on trouve peu de femmes dans les comités. Dans le Canton de Genève, les femmes représentent 27% des membres des comités des clubs, dont 16% occupent la fonction de présidente. Elles ne constituent que 16% des comités des associations cantonales et seulement 8% sont présidentes de ces dernières⁵. Ce déséquilibre illustre ce que la recherche appelle le « plafond de verre »,⁶ lorsque les femmes sont empêchées d'arriver à des positions de pouvoir dans l'entreprise ou dans le sport alors même qu'elles en ont les compétences.

→ Pour réduire ces inégalités, il est essentiel d'augmenter la présence des femmes et des minorités de genre dans les instances décisionnelles.

Avoir davantage de mixité et de diversité dans les comités va exercer une influence positive sur la structure pour plusieurs raisons :

- D'une part, en amenant une diversité de compétences au sein du comité. Leur intégration dans les instances décisionnelles favorise la complémentarité des savoir-faire et stimule l'intelligence collective.
- D'autre part, la diversité des sexes dans les comités peut faciliter la dénonciation des violences sexistes et sexuelles pouvant survenir dans l'environnement sportif. Les victimes, ont tendance à davantage se tourner vers des femmes pour demander de l'aide.
- Enfin, la diversité dans les comités permet d'augmenter la performance des organisations sportives. En effet, un leadership inclusif et égalitaire augmente la performance par la diversité des compétences. De plus, les femmes vont davantage porter attention au développement du sport féminin et peuvent assurer une répartition plus équilibrée des subventions entre sections féminine et masculine.

✔ À noter

Le seuil de 40% est conçu comme un objectif réaliste permettant d'atteindre un point de bascule. Ainsi, la présence du sexe minoritaire devient suffisamment forte pour influencer les décisions et renforcer l'équilibre des voix.

DES OUTILS CONCRETS POUR PARVENIR AUX 40%

Les outils proposés dans ce guide vont agir sur plusieurs domaines de l'activité des milieux sportifs :

- La gouvernance et l'organisation interne du comité.
- Le recrutement de nouveaux membres du comité.
- La modification des statuts et du règlement associatif.
- La mise en place d'une démarche inclusive pour lutter contre les discriminations.

3. [Jacqueline Laufer, « La construction du plafond de verre: Le cas des femmes cadres à potentiel. » Travail et Emploi, 102, 31-44.](#)

4. [Rapport « La politique sportive lausannoise à l'épreuve du genre », p.24](#)

5. [Document, Observatoire suisse du sport, p.10](#)

6. [Campagne AGS #ChangeonsLaDonne »](#)

1. TRANSFORMER LE MODE DE GOUVERNANCE DES MILIEUX SPORTIFS

1.1. REPENSER LES FONCTIONS DU COMITÉ

À l'heure actuelle, certaines fonctions, notamment la fonction de présidence, exigent une disponibilité totale, ce qui peut être excluant pour certaines personnes. Les femmes, en particulier les mères, rencontrent souvent des obstacles structurels : disponibilité limitée, charge mentale, horaires peu compatibles avec la vie familiale. Certaines fonctions sont donc peu adaptées à cet agenda⁷. Par ailleurs, la présidence est souvent représentée comme étant occupée par une seule personne qui porte toute la responsabilité. Cela est peu attractif pour une activité bénévole. Les mesures présentées ci-dessous peuvent bénéficier aux femmes mais aussi à toute personne désirant s'engager bénévolement.

- Afin de rendre la fonction de présidente plus accessible aux femmes, il faut revoir les attentes de disponibilités liées à ce poste. Par exemple, instaurer des horaires de contact selon les disponibilités de la personne. Disposer d'un téléphone de fonction pour assurer la possibilité de déconnecter en dehors de ces horaires est aussi une possibilité.
- Aménagez les horaires et le fonctionnement des réunions. Nous conseillons de ne pas programmer les réunions tard le soir pour que cela soit plus compatible avec une vie de famille. Les réunions peuvent également être tenues en ligne afin de limiter les déplacements et de faciliter la participation. Certaines structures organisent leurs réunions sur la pause de midi. Par ailleurs, il est important de donner l'ordre du jour suffisamment à l'avance pour qu'il puisse être lu.
- Si vos finances le permettent, vous pouvez proposer un service de baby sitting gratuit (par exemple en demandant à un·e jeune du club) ou une aide financière afin de libérer les parents pour les réunions ou événements.
- Il est également important de veiller à ce que les réunions ne s'éternisent pas. Une préparation en amont, avec des informations claires pour chaque point, facilite la prise de décision et rend la séance plus efficace.
- Portez une attention à ce que les membres du comité soient affectés à des fonctions basées sur leurs compétences et non sur des stéréotypes de genre.⁸
- Il est important de professionnaliser le fonctionnement du comité : se former pour monter en compétence sur la gestion associative, avoir une répartition très claire des tâches entre les différents membres pour avoir un fonctionnement efficace.
 - ↳ Une autre manière de repenser les fonctions de comités consiste à doubler les postes. Le fait de partager la présidence, le secrétariat ou la trésorerie entre deux personnes permet une meilleure répartition des tâches, de la charge de travail et de la charge mentale. Ainsi, la responsabilité ne repose pas sur une seule personne. Cependant, pour que ce doublement de fonction soit efficace, certains prérequis doivent être respectés :
 - ↳ Une très bonne entente doit régner entre les deux personnes qui s'apprêtent à travailler ensemble. Cela sera d'autant plus simple si le duo se connaît au préalable.
 - ↳ Ces deux personnes doivent partager des valeurs communes ainsi que la même vision du futur de leur structure. Par exemple : avoir envie de développer le sport féminin, passer à la ligue supérieure en 2027, etc.
 - ↳ Il faut travailler en amont pour bien répartir les tâches entre chaque membre en se basant sur leurs compétences respectives. Ces deux personnes doivent avoir clairement en tête quelle tâche est effectuée par qui.
 - ↳ Une bonne communication et une transparence stricte sont essentielles pour assurer le bon fonctionnement du dispositif.

7. Caprais, « La place et le rôle des femmes dans la gouvernance des fédérations sportives françaises » 2021

8. Les stéréotypes de genre peuvent être définis comme : Des croyances socialement partagées sur les caractéristiques, les qualités et les rôles considérés comme typiques et appropriés pour les femmes et pour les hommes. (Eagly & Karau, 2002)

Exemples de clubs ou d'organisations qui ont mis en place cette mesure : HC Bienne avec Stéphanie Merillat et Patrick Stalder, Swiss Ski avec Peter Barandun et Urs Lehmann jusqu'en octobre 2025, la section genevoise du Club Alpin Suisse avec Franck Lavanchy et Simon Panchaud, l'Union cantonale genevoise des gymnastes artistiques avec Ana Treleani et Astrid Hutter, le Servette Rugby Club avec Didier Fischer et Jonathan Torossian.

1.2. FORMER ET ACCOMPAGNER

Certaines personnes, lorsqu'elles font partie de fonctions dirigeantes ou qu'elles vont en faire partie peuvent éprouver un sentiment d'illégitimité. Ce phénomène est appelé le « syndrome de l'imposteur »⁹. Il se trouve que les femmes et minorités de genre font davantage face à ce syndrome. De plus, il est fréquent que les femmes soient discréditées quand elles occupent des fonctions de décision. Béatrice Barbusse, ancienne présidente de la Fédération française de handball, fait état d'un sexisme ambiant dans les instances dirigeantes des clubs et des fédérations, qui pousse les femmes à quitter ces postes¹⁰. En conséquence, certaines ne se sentiront pas suffisamment légitimes pour postuler ou rester dans une fonction de dirigeante, alors qu'elles en ont pleinement les capacités.

- Pour pallier ce phénomène, vous pouvez rassurer et encourager les personnes candidates ou déjà en poste. En effet, les femmes ont tendance à postuler uniquement lorsqu'elles estiment maîtriser toutes les compétences demandées, ce qui peut freiner leur accès à un poste au sein du comité.
- [Pour rassurer et encourager les candidatures féminines, vous pouvez proposer des formations. Swiss Olympic en propose en ligne à prix attractifs pour les dirigeant-es de club](#)
- Il est possible de mettre en place un tuilage avec la personne quittant ses fonctions : elle demeure en poste durant une période déterminée afin d'assurer la transmission des connaissances à sa succession.
- Vous pouvez proposer un mentorat à la nouvelle arrivante par un des membres du comité ou une personne extérieure.

1.3. ENCOURAGER LA MIXITÉ

Les hommes étant majoritaires dans les comités des clubs sportifs, ils ont développé des habitudes de travail communes : décider ensemble, fonctionner ensemble et se retrouver après les réunions, parfois tard le soir, au bar ou au restaurant. C'est ce qu'on appelle un entre-soi masculin¹¹. Lorsque des femmes intègrent un comité, cette forte solidarité masculine peut freiner leur intégration. Il peut leur être difficile de participer aux moments informels d'après-réunion, notamment lorsqu'elles ont des enfants ou qu'elles ne sont simplement pas invitées. Or, ces temps conviviaux sont souvent ceux où se prennent certaines décisions informelles, dont elles peuvent se retrouver exclues. Comment déconstruire ces dynamiques ?

- Privilégier des moments de discussion organisés à l'avance, des réunions formelles, pour les prises de décisions et la diffusion des informations. Les femmes étant davantage prises dans des contraintes de temps, il est important que tous les membres soient présents durant ces échanges.
- Instaurer une relation de transparence totale entre les membres du comité. Les différents membres doivent se faire confiance les un-es les autres.
- Encourager l'ensemble des membres du comité à adopter des postures et attitudes qui vont créer un climat favorable à la présence et l'investissement des femmes (répartition équitable du temps de parole de chacun-e, éviter les blagues sexistes, encourager la prise de parole de chacun-e, etc)
- Pour créer une bonne cohésion au sein du comité, vous pouvez instaurer un mode de prise de décision au consensus plutôt qu'au vote. Comment cela fonctionne ? Lorsqu'une décision doit être prise, le-la président-e ou les co-président-es jouent un rôle d'arbitrage. Ils ou elles présentent plusieurs options dont les enjeux sont clairement expliqués. Le comité échange ensuite pour retenir la meilleure solution. La décision finale doit convaincre l'ensemble des membres. Si ce n'est pas le cas, le groupe poursuit la discussion jusqu'à trouver un consensus. Ce mode de décision renforce la cohésion de l'équipe dirigeante et limite les phénomènes d'entre-soi. [Vous trouverez via ce lien un procédé clair pour la prise de décision au consensus](#)

9. Navarre, « D'où vient le syndrome de l'imposteur? », 2020

10. Barbusse, "Du sexisme dans le sport", 2016.

11. L'entre-soi masculin désigne la tendance à privilégier les relations et la promotion entre hommes, contribuant ainsi au maintien de leur domination dans les lieux de pouvoir (Kanter, 1977).

2. QUELQUES CONSEILS POUR LE RECRUTEMENT

Le recrutement de bénévoles dans les milieux sportifs est, en soi, tout un sport! Nous avons bien conscience qu'il s'agit là d'un domaine sensible pour les clubs et associations. Bénéficier de temps libre pour devenir bénévole n'est pas quelque chose qui est accessible à tout le monde. Nous l'avons dit, les femmes disposent généralement de moins de temps libre que les hommes. Adapter votre processus de recrutement peut donc augmenter vos chances de trouver de nouvelles bénévoles en les ciblant spécifiquement. Vous trouverez ici quelques conseils et idées pour tenter de recruter en ciblant les femmes.

📌 À noter

Le recrutement dépend de beaucoup de facteurs: l'histoire de votre structure, sa situation géographique, la discipline pratiquée, etc. Appliquer ces différentes mesures va vous aider mais nous ne pouvons pas garantir un résultat immédiat.

2.1. OÙ RECRUTER ?

Les sphères dans lesquelles vous allez recruter doivent être pensées au travers d'un plan de recrutement.

- Recrutez en priorité en interne auprès des membres du club. Bénéficier de personnes qui connaissent déjà la structure et son fonctionnement est un atout qui va vous faire gagner du temps de formation.
- Ensuite, encouragez le recrutement au sein de l'entourage des membres du club. Les parents, frères et sœurs partagent souvent la même passion sportive. Devenir bénévole dans le club d'un proche peut donner du sens à l'engagement et offrir l'occasion de vivre des moments privilégiés: déplacements en compétition, émotions communes, temps passés ensemble, etc.
- Si les précédentes sphères n'ont pas fonctionné, vous pouvez commencer à ouvrir le recrutement en dehors du club. Nous vous conseillons dans un premier temps d'effectuer un recrutement dans le réseau qui concerne votre discipline, en mobilisant votre association cantonale par exemple.
 - ↳ Si vos efforts n'ont pas abouti, tournez-vous vers d'autres milieux intéressants à approcher.
 - ↳ Les associations de bénévoles: vous pouvez déposer une annonce sur la plateforme [Bénévolat Genève](#). Elle constitue une ressource importante en bénévoles qui ont envie de s'engager notamment dans le domaine du sport. Vous pouvez également informer le service des sports de la ville, du canton, l'AGS ou encore votre faïtière nationale de votre recherche de bénévoles. Ces organisations pourront vous soutenir dans vos recherches.
 - ↳ Les milieux étudiants: l'Université de Genève, les HES.
 - ↳ Les milieux de l'insertion professionnelle, de l'insertion des personnes migrant-es ou encore le chômage sont des publics à approcher pour le recrutement de bénévoles.
- Vous pouvez également diffuser votre annonce de recherche de bénévoles sur les réseaux sociaux du club afin de toucher un public plus large. Veillez toutefois à ce que les personnes intéressées soient en adéquation avec vos valeurs.

2.2. ENCOURAGER DE MANIÈRE PROACTIVE LES CANDIDATURES

Afin de susciter de l'engouement pour les fonctions du comité, il est important d'encourager les candidatures féminines de manière proactive. Les femmes ont en effet davantage tendance à attendre d'être sollicitées à l'inverse des hommes qui se sentent légitimes et vont plutôt s'imposer¹².

- Il est d'abord important de rendre visible auprès de vos membres une volonté solide de recruter des femmes dans le comité. Communiquez votre démarche en Assemblée Générale.
- Décrivez la charge de travail que va demander cet engagement mais aussi les avantages qu'il comporte.
- Il est important de communiquer le recrutement en amont. Cela permet aux femmes de s'organiser avant leur entrée en poste : trouver un mode de garde pour les enfants, organiser le partage des tâches avec le conjoint-e et l'entourage.
- Valorisez les avantages et les côtés positifs de faire partie du comité :
 - ↳ Prendre part et avoir un poids dans les décisions du club ou de l'association.
 - ↳ Comprendre les aspects du fonctionnement d'un club sportif.
 - ↳ Se former au management d'une structure sportive, une compétence qui peut déboucher sur un métier.
 - ↳ Apprendre à travailler en équipe et à trouver des solutions collectives à un problème.
 - ↳ Comprendre le milieu sportif et ses enjeux.
- Toutes ces compétences peuvent être valorisées sur le CV pour une recherche d'emploi.
- Pour susciter l'intérêt, vous pouvez mettre en valeur des profils de femmes dirigeantes de club en prenant exemple sur d'autres organisations sportives. Vous pouvez par exemple inviter des femmes à témoigner de leur engagement au sein du comité de leur club.
 - ↳ Exemples de profils : Sarah Brêchet, Présidente du FC pied du Jura ; Stéphanie Mérillat, Présidente du HC Bienne ; Fabia Gnädinger, Présidente de Genève Volley ; Ornella Domini, Présidente du Boxing Club Genevois ; Erika Mesmer, Présidente des Geneva Dragons (Tchoukball), etc.
- Si une personne envisage de rejoindre le comité mais exprime des inquiétudes quant à la charge de travail, vous pouvez adapter son niveau d'engagement. Proposez d'abord un cahier des charges avec une quantité de travail modérée puis, augmentez progressivement lorsque la personne aura pris ses marques et de l'assurance dans son poste.

3. STATUTS ET RÈGLEMENT ASSOCIATIFS

Parmi les exigences du Standard de la branche, les clubs doivent ancrer certains points dans leurs statuts et règlements. Cela permet de vous appuyer sur ces documents officiels pour sanctionner des comportements discriminants, pour légitimer la démarche des 40% de représentation des sexes auprès des membres réticents, pour éviter que cette mesure ne soit portée par une seule personne au comité. En effet, en cas de départ de cette dernière, l'application de la mesure serait remise en question.

📌 À noter

Toute modification des statuts du club doit être votée par ses membres en assemblée générale ordinaire ou extraordinaire.

3.1. RECONNAISSANCE DE LA CHARTE ÉTHIQUE ET DES STATUTS EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE

Concernant la « reconnaissance de la charte éthique et des statuts en matière d'éthique », Swiss Olympic impose aux fédérations nationales de l'inscrire dans leurs statuts. Cette règle est donc valable d'office pour les clubs affiliés. Toutefois, Swiss Olympic recommande aux clubs de l'inscrire explicitement afin d'éviter toute faille administrative.

→ Swiss Olympic met un document à disposition pour vous aider¹³. À la page 4 du document vous trouverez une rubrique « Proposition pour les clubs » avec un encart (voir ci-dessous) que vous pouvez copier/coller dans vos statuts en renseignant la fédération nationale à laquelle votre club ou association est affilié.

Proposition pour les clubs

En sa qualité de membre de (la fédération sportive), le club et ses membres sont soumis à la Charte d'éthique, aux Statuts en matière d'éthique et au Statut concernant le dopage de Swiss Olympic, ainsi qu'aux autres documents qui viennent les compléter.

3.2. ANCRAGE DANS LES STATUTS DU PRINCIPE D'UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES SEXES

Swiss Olympic oblige les clubs à établir une réglementation concernant la représentation des sexes au sein du comité central du club. En revanche Swiss Olympic stipule que les clubs sont libres de formuler cette réglementation et de l'organiser comme ils le souhaitent. Le quota de représentation des sexes recommandé est de 40%. Ainsi, Swiss Olympic ne pourrait pas sanctionner l'inscription dans vos statuts d'un quota de 50% ou de 30%.

→ Swiss Olympic met un document à disposition pour vous aider¹⁴. À la page 8 du document, vous trouverez une rubrique « Proposition pour les clubs » avec un encart (voir ci-dessous) que vous pouvez copier/coller dans vos statuts en renseignant la fédération nationale à laquelle vous êtes affilié.

Proposition pour les clubs

Chaque sexe doit être représenté de manière équilibrée (à raison de 40% chacun/valeur propre) au sein du comité du club.

13. [Document Swiss Olympic «Modèle d'ancrages statutaires des exigences du «standard de la branche pour le sport suisse» pour les fédérations et les clubs»](#)

14. [Document Swiss Olympic «Modèle d'ancrages statutaires des exigences du «standard de la branche pour le sport suisse» pour les fédérations et les clubs»](#)

3.3. COMMENT MODIFIER LE RÈGLEMENT DE VOTRE CLUB

Les éléments précédents que vous avez inscrits dans vos statuts peuvent également être intégrés au règlement du club. Mais aussi, ce dernier permet de détailler certains points pour leur donner davantage d'importance et pour que vos membres puissent savoir de manière détaillée quelles sont leurs obligations.

- Par exemple, dans les « Statuts en matières d'éthique pour le sport suisse » les discriminations interdites sont détaillées comme suit : « Discrimination et inégalité de traitement : Cette infraction désigne la discrimination et l'inégalité de traitement qui ne peut pas être justifiée objectivement vis-à-vis d'autres personnes en raison de leur couleur de peau, de leurs origines, de leur nationalité, de leur origine sociale, de leur sexe, de leur âge, d'un handicap, d'une maladie mentale, de leur langue, de leur religion, de leur opinion politique ou de leur opinion divergente, de leur statut, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou pour toute autre raison »¹⁵. Cette manière de définir les discriminations est intéressante à intégrer dans le règlement de votre structure.

📌 À noter

Ces modifications doivent rester conformes à vos statuts et faire l'objet d'un vote de vos membres en assemblée générale.

3.4. UTILISER UNE COMMUNICATION INCLUSIVE DANS VOS DOCUMENTS OFFICIELS

Adopter une communication inclusive et sans stéréotypes de manière systématique dans les statuts, le règlement intérieur, les fiches de poste, les newsletters aux adhérent·es, les mails, etc, permet d'impliquer et de faire exister les femmes et minorités de genre dans votre fonctionnement et votre communication. Pour cela, vous pouvez utiliser des visuels et des images représentant la diversité ainsi que l'écriture inclusive. Nous avons conscience qu'il est parfois fastidieux d'adopter ce mode d'écriture, nous allons vous donner quelques outils pour vous aider. Dans tous les cas, faites de votre mieux sans vous culpabiliser s'il y a des erreurs.

Pourquoi l'écriture inclusive est-elle importante ? Parce qu'elle stimule notre cerveau et lui permet d'intégrer que toutes et tous sont concerné·es, quel que soit leur genre. Des études montrent que lorsque tout est masculinisé, notre cerveau enregistre cette information et associe spontanément le masculin comme étant le groupe concerné par ce qui est écrit¹⁶. En conséquence, cela participe à ce que les femmes ne se sentent pas légitimes, ne pensent pas à postuler à un poste, se sentent dévalorisées, etc. L'écriture inclusive est donc un vrai outil d'inclusion ! Comment l'utiliser ?

- Vous pouvez vous référer à [ce guide de l'écriture inclusive](#)
- L'association décadréE propose également des formations à l'écriture inclusive et [différentes ressources qui pourraient vous aider](#)
- Dans la mesure du possible, essayez d'utiliser des formulations neutres plutôt que le masculin universel.
- Le point médian sur le clavier Windows : Alt + 250 ; sur le clavier Mac : Option + Maj + F.
- Quelques exemples : sportif·ves, président·e, un·e, iels (pour mélanger ils et elles), coureur·euse/coureur·euses, adhérent·es, etc.

4. ŒUVRER POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LA STRUCTURE

Réduire les discriminations dans l'ensemble des activités de votre club ou association va avoir une action directe sur l'inclusion des femmes et minorités de genre et va faciliter leur engagement dans le comité sur le long terme¹⁷.

4.1. LUTTER CONTRE LES COMPORTEMENTS SEXISTES ET LES VIOLENCES SEXUELLES

Le sexisme se définit comme le traitement défavorable d'une personne en raison de son sexe. Il prend différentes formes, des blagues sur les femmes à leur dévalorisation systématique. Voici quelques exemples de comportements plus difficiles à identifier qui sont également à proscrire :

- Le sexisme dit « bienveillant » part d'une bonne intention, mais repose sur l'idée stéréotypée que les femmes doivent être protégées : tenir la porte systématiquement aux femmes, valoriser le tempérament ou le physique des femmes plutôt que leurs compétences et leurs qualités professionnelles : « c'est bien de vous avoir dans le comité ça amène de la bonne humeur » ; « les femmes apportent de la douceur dans l'équipe » ; assigner les femmes à des tâches dites féminines : « tu es mieux organisée, tu pourrais faire le compte-rendu de réunion », etc.
- Le sexisme « ordinaire » est si ancré qu'on ne remarque pas toujours quand on le reproduit ou quand on y est exposé : demander à une femme de sourire : « c'est plus agréable quand vous souriez » ; couper la parole aux femmes ; limiter leur accès aux responsabilités : « les femmes sont trop émotives pour gérer les situations délicates » ; naturaliser des comportements pour priver les femmes de leur capacité de réflexion « elle n'est pas d'accord ? Elle doit avoir ses règles... », etc.

Ces comportements, dans leur niveau de gravité maximal, peuvent conduire à des violences sexistes et sexuelles. Il s'agit de tout acte sexuel, de toute tentative d'obtenir un acte sexuel, de tout commentaire ou avance à connotation sexuelle, ainsi que de tout acte portant atteinte à la sexualité d'une personne par la coercition¹⁸. Plus encore que pour le sexisme, agir contre les violences sexistes et sexuelles c'est permettre aux membres du clubs de bénéficier d'un espace sécurisé pour exercer son sport ou ses fonctions au comité.

¹⁷ [Caprais, « La place et le rôle des femmes dans la gouvernance des fédérations sportives françaises »](#)

¹⁸ [OMS, « violences à l'encontre des femmes »](#)

¹⁹ [Campagne du Canton de Genève « Violences sexistes et sexuelles : finissons-en ! »](#)

Comment faire pour éviter ces comportements ?

- Lorsque vous êtes témoins de sexisme ou de violences, condamnez cet acte si vous le pouvez.
- Inscrivez dans le règlement de la structure l'interdiction des comportements sexistes et des violences sexuelles.
- Formez votre comité et vos membres pour les sensibiliser à la question du sexisme et des violences sexistes et sexuelles. Le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV) du Canton de Genève et le service Agenda 21 – Ville durable de la Ville de Genève sont proactifs en la matière. Avec leurs partenaires, ils ont lancé une campagne de prévention du sexisme et des violences sexuelles à l'automne 2025¹⁹. Une telle campagne pourrait justement être relayée au sein de votre structure pour sensibiliser les membres à ces questions.
- Pour les clubs qui en ont les moyens et la possibilité, il peut être intéressant de confier la thématique de l'égalité au délégué-e à l'éthique du club ou de la faitière. Cette personne pourra intervenir dans les cas de discriminations et de violences, et assurer la prévention et la sensibilisation auprès des membres du club.
- Écoutez et prenez au sérieux les victimes qui sollicitent de l'aide et rapportent des cas de violence ou de sexisme.
- Protégez les victimes en excluant du club la personne qui a agressé, quel que soit son statut.

4.2. CRÉER DES ESPACES BIENVEILLANTS

Afin d'assurer une représentation équilibrée des sexes dans le comité, il est nécessaire de mettre en place des conditions favorables permettant aux personnes de se sentir bien dans votre structure et d'y rester.

- Pour limiter le décrochage des sportives à l'adolescence, vous pouvez organiser des sessions d'entraînement en non-mixité. Pensez également à proposer des pratiques non-compétitives.
 - ↳ Soyez proactif-ve pour attirer des adhérentes :
 - ↳ Mettre en place des campagnes de promotion de la pratique féminine sur les réseaux sociaux.
 - ↳ Faire des journées portes ouvertes ciblées vers les jeunes filles pour faire découvrir votre sport et le rendre plus accessible.
- **Investir davantage dans la pratique des femmes** au sein de votre club pour qu'elles bénéficient de meilleures conditions de pratique et se sentent reconnues. Le manque de bonnes conditions de pratique peut expliquer certains départs des femmes qui vont s'orienter vers d'autres structures.

CONCLUSION

Viser une représentation plus équilibrée des sexes dans les comités sportifs ne relève pas uniquement d'un objectif chiffré, mais d'une dynamique plus large de transformation des pratiques et des cultures organisationnelles. Les pistes proposées dans ce guide ne doivent pas être prises pour des solutions uniques ou universelles, mais comme des leviers adaptables aux réalités de chaque club ou faïtière. Dans cette perspective, il importe également d'avancer avec mesure : privilégier des actions ciblées et progressives permet d'en assurer la qualité et la pérennité, tout en évitant de surcharger les ressources disponibles.

S'engager dans une démarche visant une représentation équilibrée des sexes dans la gouvernance, c'est avant tout reconnaître la richesse que constitue la diversité des parcours, des expériences et des points de vue. En créant des espaces plus inclusifs, transparents et respectueux, les milieux sportifs peuvent aussi renforcer leur capacité à accueillir, à faire participer et à valoriser l'ensemble de leurs membres. Cette évolution demande du temps et une attention portée aux équilibres internes, afin que les changements puissent être compris, appropriés et vécus positivement par toutes et tous.

Au-delà des enjeux de gouvernance, cette réflexion participe d'un projet collectif plus large : celui de construire des environnements où chacune et chacun peut trouver sa place, s'exprimer et contribuer pleinement. Le sport, en tant qu'espace social et vecteur de lien, a un rôle essentiel à jouer dans la promotion du vivre-ensemble. En œuvrant pour davantage d'équité et d'inclusion, les clubs et associations contribuent ainsi à faire du sport un lieu d'engagement, de respect mutuel et de cohésion. Dans cette démarche, il convient aussi de reconnaître que chaque avancée compte : progresser vers plus d'inclusion est un chemin fait d'étapes, où chaque effort constitue déjà une contribution significative.

RESSOURCES



- [Campagne AGS «#ChangeonsLaDonne»](#)
- [Document Swiss Olympic «Statuts en matière d'éthique pour le sport Suisse», 01/01/2025](#)
- [Document Swiss Olympic «Fiche d'information pour les clubs»](#)
- [Document Swiss Olympic : «Modèle d'ancrages statutaires des exigences du «standard de la branche pour le sport suisse» pour les fédérations et les clubs»](#)
- [«Road to Diversity» de Swiss Olympic : Aide à réfléchir aux mesures prises jusqu'à présent et montre comment l'égalité et la diversité peuvent être encouragées de manière ciblée](#)
- [Campagne «Violences sexistes et sexuelles: finissons-en!»](#)
- [Guide de l'écriture inclusive](#)
- [Plateforme Bénévolat Genève](#)
- [Campagne de prévention du sexisme dans le sport](#)
- [Formation Swiss Olympic pour les dirigeant-es de club](#)