

Rapport final

Les hommes alliés en sport

Rédigé par : Marilou St-Pierre, Ph.D.

Révisé par : Guylaine Demers, Ph.D.

Table des matières

Introduction	3
Les femmes en sport : une histoire d'exclusion et de sous-représentation	4
Sport, femmes et leadership	5
L'homme allié : un concept à intégrer	7
Qu'est-ce qu'un allié	7
L'allié de genre et l'homme allié en sport	8
Objectifs de la recherche	10
Méthodologie	11
Résultats	13
L'homme allié en sport	13
Une définition différenciée selon le sexe	13
Des actions concrètes entreprises et à entreprendre.....	16
Des alliés trop silencieux	18
L'ambivalence du discours « gender blind »	19
L'égalité femmes/hommes dans les fédérations	20
Démystifier les quotas	22
Les besoins identifiés par les hommes alliés et les femmes	25
Conclusion	27
Le modèle de l'homme allié en sport	27
Volet 1: Les qualités de l'homme allié en sport	27
Volet 2: Les actions de l'homme allié en sport.....	28
L'impact potentiel des hommes alliés	29
Recommandations	30
Bibliographie	31
Annexe 1 – Questionnaire hommes alliés	33
Annexe 2 – Questionnaire femmes	34
Annexe 3 – Questionnaire en ligne	35
Annexe 4 - Pourquoi le sport québécois a besoin d'hommes alliés?	41



Introduction

Des preuves anecdotiques d'hommes agissant comme des alliés des femmes dans le monde du sport remettent en question la littérature existante, qui n'inclut pas les rôles constructifs des hommes dans l'augmentation de la représentation des femmes dans les postes de leadership au sein des organisations sportives. Dans le cadre du projet « Les hommes alliés en sport », nous nous sommes intéressé.es à la fois aux hommes s'identifiant comme alliés, au potentiel qu'il y a à développer un modèle de l'homme allié en sport et aux attentes des femmes quant aux hommes alliés.

À la genèse de ce projet de recherche se trouve l'initiative *50/50 : pour l'avancement du leadership féminin en sport 2018-2021* d'Égale Action, financé par le Secrétariat à la Condition féminine du Québec. Sur une période de trois ans, l'organisme qui a pour mission de « rendre le système sportif québécois équitable ET égalitaire à l'égard des filles et des femmes »¹, a suivi 14 fédérations sportives québécoises qui désiraient entre autres, améliorer à long terme la représentation des femmes aux postes de leadership et mettre sur pied des mesures pour atteindre l'égalité femmes/hommes en leur sein. Ces fédérations ont bénéficié de formations sur l'égalité femmes/hommes et d'un soutien personnalisé de la part d'Égale Action tout au long du processus de trois ans.

Le présent projet de recherche survient à la fin du programme 50/50. Nous avons ainsi recueilli les données sur les hommes alliés au sein des 14 fédérations qui ont participé à l'initiative d'Égale Action. À la suite de cette première récolte, nous avons étendu nos investigations à l'ensemble des fédérations sportives québécoises, qu'elles soient dirigées ou non par un ou des hommes qui s'auto-identifient comme alliés.

Dans les pages qui suivent, nous allons dans un premier temps contextualiser la recherche en plongeant plus en profondeur dans la problématique des femmes en sport, et particulièrement des femmes en position de leadership. Dans un second temps, nous verrons le potentiel que recèle le concept d'homme allié dans le domaine sportif afin de modifier les rapports de pouvoir genrés omniprésents en sport. Nous présenterons par la suite nos objectifs de recherche et la méthodologie utilisée pour les atteindre. Les résultats de recherche seront présentés en quatre blocs distincts : une définition de l'homme allié en sport, l'égalité femmes/hommes dans les fédérations sportives de la province, les retombées positives de la présence de femmes aux postes de leadership et des pratiques concrètes pour tendre vers l'égalité. En conclusion, nous présenterons le modèle de l'homme allié en sport et ferons un résumé des actions à entreprendre pour poursuivre la route vers l'égalité en sport.

1 <https://www.egaleaction.com/mission/>



Les femmes en sport : une histoire d'exclusion et de sous-représentation

L'histoire des femmes en sport nous apprend qu'elles ont dû attendre longtemps pour se faire une place dans le monde sportif (Detellier, 2015). Ancré dans une perspective essentialiste des corps, des qualités et des attributs humains, le discours sur la « nature » fragile des femmes était brandi par moult acteurs de la société (clergé, décideurs politiques, administrateurs des infrastructures sportives, etc.) pour justifier l'exclusion des femmes de la pratique sportive. Malgré ces barrières, les femmes ont peu à peu réussi à faire leur chemin sur le terrain du sport. Un chemin toutefois cahoteux où de nombreuses embûches persistent, le sport étant avant tout conçu comme un espace social masculin marqué par la valorisation de la binarité. Cette dernière trouve écho entre autres dans la typification genrée des sports (Courcy et al., 2006; Koivula, 1995), c'est-à-dire dans la conception populaire de ce que sont un sport « féminin » (sans contacts physiques, souvent associé à la grâce et à la beauté) et un sport « masculin » (avec contacts physiques, nécessitant force et agressivité). Bien que les femmes puissent aujourd'hui évoluer dans presque toutes les disciplines sportives, Courcy et al. (2006) relèvent, dans une étude auprès d'adolescent.es québécois.es, que « les garçons sont trois fois plus nombreux que les filles à exprimer un jugement négatif au regard de la participation de filles à des sports de tradition masculine » (p. 55).

Nous retrouvons également ce traitement différencié selon les sexes en sport dans la difficile accessibilité des femmes aux sports professionnels. Si plusieurs sportives se démarquent lors de compétitions internationales amateurs de haut niveau tels les Championnats du monde et les Jeux olympiques, bien peu d'entre elles peuvent accéder à des circuits professionnels où elles sont rétribuées sur une base contractuelle pour porter les couleurs d'une équipe, comme on le voit chez les hommes. Il n'existait, en 2021, aucune équipe professionnelle féminine au Canada, tous sports confondus. En sport individuel, les meilleures Canadiennes en golf et au tennis peuvent espérer se tailler une place sur la scène professionnelle au sein de la LPGA et de la WTA, sans pour autant pouvoir obtenir les mêmes bourses que leurs confrères pour la majorité des tournois disputés (les quatre tournois du grand chelem de la WTA offrent maintenant les mêmes bourses aux femmes et aux hommes). Un même traitement différencié est également visible dans les médias sportifs, qui ne consacrent en moyenne qu'un peu plus de 5% de leur couverture sportive au sport féminin (Cooky et al, 2021 ; Coche, 2015; St-Pierre, 2022).

La situation désavantageuse dans laquelle se trouvent les femmes ne s'arrête malheureusement pas sur le terrain : elle se reflète également dans les postes de leadership au sein des organisations sportives.



Sport, femmes et leadership

Dans les organisations sportives, les postes de leadership sont nombreux et se retrouvent à la fois sur et hors du terrain. Sur le terrain, les leaders sont incarnés par les entraîneur.e.s et les arbitres, des figures d'autorité qui ont un pouvoir direct sur le déroulement du jeu, la gestion de l'équipe et les rapports de pouvoir au sein de ces mêmes équipes. En dehors de la surface de jeu, les directeur.trice.s généraux des fédérations sportives, les personnes à des postes de coordination et les membres du conseil d'administration (CA) jouent un rôle de premier plan quant aux orientations des organisations, à la gestion budgétaire, à la manière de communiquer et au positionnement de leur organisation par rapport aux enjeux d'inclusion des femmes et des groupes historiquement marginalisés. N'oublions pas que le sport est un champ d'activité hiérarchisé où les postes de direction et de leadership jouent un rôle marqué dans la manière dont les activités se déroulent.

Or, comme nous le soulignons plus haut, les femmes sont largement sous-représentées dans ces positions névralgiques. Au Québec, les données compilées en 2018 par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport montrent qu'il n'y avait que 33% de femmes directrices générales dans les fédérations sportives de la province. Sur les CA, les postes de présidence et de vice-présidence étaient encore largement dominés par les hommes alors que les femmes ne représentaient que 19% des présidents et 19% des vice-présidents.

« Devant la stagnation des effectifs féminins en position de leadership dans les fédérations sportives et le manque de retombées des stratégies actuellement déployées, de nouvelles approches sont nécessaires ».

Chez les entraîneur.e.s, les chiffres de 2018 mettent en lumière la faible présence des femmes aux postes d'entraîneur.e.s chef et d'entraîneur.e.s adjoint.e.s. Les femmes comptent respectivement pour 19% et 15% des effectifs dans ces postes névralgiques. Quant aux certifications obtenues par les entraîneur.es, qui se déclinent en cinq niveaux, les femmes sont peu présentes aux niveaux les plus élevés; seulement 20% des entraîneur.e.s de niveau IV étaient des femmes et cette proportion baissait à 14% chez les entraîneur.e.s de niveau V (précisons que les niveaux 4 et 5 sont requis pour entraîner des athlètes de niveaux national et international). En 2018, en incluant les postes de moniteur.rice.s, les femmes ne représentaient que 22% des entraîneur.e.s au Québec (14 052 femmes pour 50 619 hommes).



Les chiffres présentés ci-haut illustrent la sous-représentation chronique des femmes aux postes de direction dans les organisations sportives (Acosta et Carpenter, 2014 ; Lapchick, 2015, 2016, 2017a, 2017b). L'écart entre le leadership et le genre a fait l'objet de recherches approfondies (Burton, Barr, Fink et Bruening, 2009 ; Sartore et Cunningham, 2007 ; Shaw, 2006) pour tenter de comprendre pourquoi la sous-représentation des femmes persiste. Ces études ont permis de guider les interventions visant à accroître la représentation des femmes, par exemple en mettant en place des ratios femmes/hommes ou des stratégies misant sur la diversité (Claringbould et Knoppers, 2008, 2012). Les recherches actuelles n'ont toutefois pas permis de constater un changement substantiel dans la représentation des femmes dans l'industrie du sport et très peu d'initiatives sont évaluées ce qui rend d'autant plus difficile l'identification de pratiques porteuses basées sur des évidences (Keyser-Verreault et al. 2021).

Devant la stagnation des effectifs féminins en position de leadership dans les fédérations sportives et le manque de retombées des stratégies actuellement déployées, de nouvelles approches sont nécessaires. Cela ne signifie pas que les mesures actuelles doivent être remises, mais plutôt que la boîte à outils dont se dotent les organisations sportives québécoises doit être enrichie de nouveaux instruments. C'est ici que le concept d'homme allié intervient.



L'homme allié : un concept à intégrer

Jusqu'ici, la littérature sur la sous-représentation des femmes dans des postes de leadership en sport n'inclut pas les rôles constructifs que des hommes peuvent jouer dans la hausse de la représentation des femmes aux postes de direction dans l'industrie du sport (Burton et al., 2009; Shaw et Penney, 2003). Alors que les hommes détiennent le pouvoir d'embaucher, de licencier et de promouvoir les femmes, un certain discours domine la littérature sur le leadership en matière de genre : les hommes sont résistants, ou pour le moins hésitants, au leadership des femmes (Burton, 2015 ; Burton et al., 2009 ; Burton et Leberman, 2017b ; Claringbould et Knoppers, 2012 ; Hargreaves, 1990 ; Kane et LaVoi, 2018 ; Messner, 1988, 1992 ; Messner et Sabo, 1990 ; Shaw et Penney, 2003 ; Shaw et Slack, 2002 ; Théberge, 1987). Le concept d'homme allié vient en quelque sorte contrebalancer ce discours en offrant un cadre de changement social qui inclut les membres des groupes sociaux dominants en tant que membres critiques dans la poursuite d'un changement significatif (Bishop, 2002).

Qu'est-ce qu'un allié

La notion d'allié désigne le phénomène par lequel des individus membres de groupes sociaux dominants s'alignent sur un groupe social marginalisé pour combattre l'oppression systémique et évoluer vers un système où le pouvoir est équitable (Bishop, 2002 ; Broido, 2000 ; Edwards, 2006 ; Patel, 2011 ; Reason et al., 2005 ; Tatum, 1994). La notion d'allié symbolise une stratégie consciente ou un ensemble d'actions que les individus d'un groupe dominant peuvent entreprendre pour créer un changement social.

L'allié se démarque par son action. Toomey et McGeorge (2018) expliquent que le terme « ally » ne devrait pas être vu comme un nom, mais bien comme un verbe. Madsen, Townsend et Scribner (2020) donnent une définition de l'allié en trois points :

- 1. L'allié est conscient de son pouvoir en tant que membre du groupe dominant et des injustices vécues par les personnes opprimées;**
- 2. L'allié reconnaît qu'il a une responsabilité face aux injustices et il entreprend des ACTIONS INTENTIONNELLES²;**
- 3. L'allié soutient les groupes désavantagés même lorsque ces derniers ne sont pas dans la pièce.**

Le terme « allié » a fait son apparition dans la littérature universitaire au cours des années 1990 et a surtout été appliqué à l'expérience du développement d'alliés pour lutter contre le racisme (Bishop, 2002 ; Brown, 2002 ; Reason et al., 2005) et l'homophobie (p. ex., Washington et Evans, 1991). Si le concept d'allié est relativement récent au sein des institutions académiques, celui d'allié pour la justice sociale ne l'est toutefois pas. Dans son livre, Brown (2002) documente les histoires de quatre alliés blancs au cours de la période du mouvement américain des droits civiques, issus de milieux différents (sexe, régions natales, etc.) mais tout aussi engagés dans le mouvement.

2 Notre choix de mettre en majuscules.



Comme l'illustre Brown (2002) dans son ouvrage, il existe une diversité de parcours d'allié.e.s et il n'y a pas de formule prescriptive pour s'approprier ce titre. Toomey et McGeorge (2018), s'intéressant aux allié.e.s de la communauté LGBTQ+ en contexte sportif, relèvent des types d'actions différents chez les répondant.es. Les chercheur.e.s notent que certain.e.s allié.e.s vont « Stand up, Speak up », c'est-à-dire qu'ils vont se faire entendre en prenant la défense des personnes LGBTQ+ ou en pointant les biais anti-LGBTQ+. Les auteur.trice.s donnent cet exemple : « I let teammates know that I don't like to hear them use anti-LGBTQ slurs and explain why they are problematic » (2018, p. 166). D'autres allié.e.s vont plutôt « showing up », soit participer à des événements ou rassemblements qui visent à défendre les droits des personnes LGBTQ+ et à faire connaître leurs réalités. Ces exemples illustrent qu'il y a plus d'une façon de se positionner comme allié et d'agir concrètement à l'édification d'une société plus juste et égalitaire.

Conceptuellement, l'allié est un modèle qui peut être appliqué à toutes les catégories de constructions sociales (Edwards, 2006), mais l'application du concept d'allié aux catégories de constructions sociales autres que les minorités raciales et les populations LGBTQ+ reste limitée (Bishop, 2002 ; Broido, 2000 ; Reason et al., 2005 ; Tatum, 1994). Dans le cadre de cette recherche, nous avons mobilisé le concept d'allié de genre en sport.

L'allié de genre et l'homme allié en sport

L'allié de genre reconnaît que les hommes occupent la majorité des postes de pouvoir au sein des organisations sportives (Acosta et Carpenter, 2014 ; Lapchick, 2015, 2016, 2017a, 2017b) et vise à tirer parti de l'accès dont disposent les alliés masculins en occupant ces postes, pour créer des changements en préconisant l'embauche de femmes à des postes de direction. Les alliés de genre considèrent que les hommes font partie de la solution, car ils sont les gardiens par lesquels le changement organisationnel peut se produire. L'accès des hommes au pouvoir leur donne la capacité d'introduire des initiatives conçues pour « perturber » et « revoir » les pratiques sociales liées au genre, entre autres dans les organisations sportives (Ely et Meyerson, 2000).

« Autrement dit, un homme qui engage plus de femmes, sans pour autant chercher à modifier les structures de l'organisation en place, structures qui maintiennent les hommes en position de pouvoir et qui réitèrent des normes de gestion ancrées dans une vision normative de la masculinité, ne se qualifie pas pour autant d'allié ».

Madsen, Townsend et Scribner (2020) soulignent que trop d'initiatives visent avant tout à « changer » les femmes pour les rendre conformes au leadership attendu, un leadership teinté d'une vision androcentrique qui fait des qualités associées aux masculinités celles qui correspondent au « bon leadership ». La compréhension sociétale du genre est intégrée dans les organisations et les stratégies visant à limiter le rôle du genre se sont avérées inefficaces, car on considère que les femmes n'ont pas mérité leur place (Claringbould et Knoppers, 2007, 2008, 2012 ; Knoppers et Anthonissen, 2008). Ces stratégies ont mis l'accent sur une hausse de la représentation des femmes, en partant du principe que la simple présence des femmes, aussi bien dans le sport que sur le lieu de travail, permettrait au système de s'adapter et de s'ajuster. Cependant, la présence seule ne suffit pas. Pour créer un changement au sein d'une organisation, il faut plutôt recourir à une série de stratégies progressives pour « perturber... les pratiques sociales genrées dans les organisations, et les revoir » (Ely et Meyerson, 2000, p. 132). Autrement dit, un homme qui engage plus de femmes, sans pour autant chercher à modifier les structures de l'organisation en place, structures qui maintiennent les hommes en position de pouvoir et qui réitèrent des normes de gestion ancrées dans une vision normative de la masculinité, ne se qualifie pas pour autant d'allié.

A contrario d'un modèle qui vise à changer les femmes sans apporter de changement aux règles implicites et explicites des milieux de travail, le plaidoyer des alliés sert à générer du changement, car les personnes occupant



des postes de direction ont souvent accès à des conversations qui forment, façonnent ou modifient les discours institutionnels (p. ex., les politiques et les procédures) (Berti, 2017 ; Mayr, 2015) et créent de nouvelles conceptions ou de nouveaux régimes discursifs présentant une répartition différente du pouvoir (Foucault, 1994). Les alliés masculins ont la possibilité de créer d'autres alliés (Broido, 2000 ; Brown, 2002 ; Reason et al., 2005 ; Tatum, 1994) en remettant en question les discours existants sur la façon dont le genre opère dans le maintien de l'actuel statu quo. L'alliance de genre peut être utilisée pour encourager les hommes à aider à remédier au manque de représentation des femmes dans les organisations sportives. En passant d'un cadre négatif, où les hommes sont perçus comme un obstacle, à un cadre positif, où les hommes font partie de la solution, les hommes ont le pouvoir d'aborder les problèmes en employant des discours de résistance et peuvent apporter leur contribution en tant qu'alliés masculins (Brown, 2002 ; Tatum, 1994). Inclure les hommes dans la solution au déficit de leadership entre les genres offre la possibilité de créer plus d'alliés en donnant aux hommes la conscience et les moyens de participer à la création d'une coalition qui peut, en définitive, provoquer le changement.

Une mise en garde cruciale concernant l'allié doit toutefois être faite : un allié individuel ne peut ni ne pourra résoudre le problème (Bishop, 2002 ; Brown, 2002). Les alliés masculins jouent plutôt un rôle primordial dans la création d'une coalition qui peut entraîner un mouvement d'appels à la réforme, et engendrer par la suite un changement (Bishop, 2002 ; Brown, 2002). Cela se produit lorsque les alliés tirent parti de leur position (à titre d'hommes occupant des postes de décision au sein des organismes sportifs) pour créer un effort stratégique visant à faire progresser les enjeux de justice sociale par le biais de la collaboration, directement au service des femmes qui aspirent à occuper des postes de direction au sein des organismes sportifs (Bishop, 2002).

Le concept de l'homme allié n'a jusqu'à maintenant que peu essaimé dans le domaine sportif. L'étude exploratoire menée par Caroline D. Heffernan (2018) est l'un des rares exemples de l'utilisation du concept d'hommes alliés en contexte sportif. Les résultats obtenus par la chercheuse indiquent l'existence d'alliés de genre dans l'industrie du sport, où les hommes alliés et les femmes réfléchissent activement à la façon d'augmenter la représentation des femmes dans ce milieu. Trois catégories guident le processus d'alliance entre les genres : la sensibilisation, la capacité et les stratégies des alliés. Le processus d'alliance entre les genres s'est amorcé par la sensibilisation, c'est-à-dire la prise de conscience et la compréhension par les hommes et les femmes de la faible représentation des femmes dans les postes de direction et de leur pouvoir d'influencer l'embauche de femmes. Anicha, Burnett et Bilen-Green (2015) indiquent d'ailleurs que les hommes qui sont exposés à des définitions et des informations sur la sévérité des problèmes rencontrés par les femmes dans leur milieu – dans leur cas le milieu universitaire – sont plus susceptibles de s'engager dans des pratiques d'alliés de genre. La capacité est définie comme la façon dont les alliés de genre évaluent les situations individuelles et déterminent leur aptitude à agir en tant qu'alliés de genre. Enfin, les alliés adoptent des stratégies intentionnelles pour augmenter la représentation des femmes dans l'industrie du sport.

Comme nous le soulignons, le travail produit par Heffernan (2018) est avant tout exploratoire. Il permet toutefois de démontrer l'importance de continuer de se pencher sur les hommes alliés en sport en raison de l'impact que ces derniers sont susceptibles d'avoir dans la mise sur pied d'un sport plus équitable et égalitaire, où les femmes ont leur place dans les postes de leadership. Vu les chiffres exposés plus haut qui démontrent de manière flagrante la faible place occupée par les femmes actuellement dans ces postes, il est urgent de trouver de nouvelles avenues pour s'attaquer à un problème persistant. C'est dans cette optique que nous avons développé nos quatre objectifs de recherche.



Objectifs de la recherche

1. Créer un modèle de l'homme allié en sport dans le contexte québécois qui répond aux besoins des femmes.

La littérature scientifique est très peu développée en matière d'hommes alliés en contexte sportif. Dans le cadre de notre étude, nous souhaitons apporter notre pierre à l'édifice que représente ce concept, concept ancré empiriquement. Pour ce faire, nous proposons de créer un modèle de l'homme allié en sport. Ce modèle pourra servir de base à d'éventuelles formations destinées aux hommes en position de leadership en sport. De plus, ce modèle sera établi à la fois en se basant sur ce que rapportent les hommes alliés, mais aussi sur les besoins des femmes qui travaillent dans le milieu sportif. Madsen, Townsend et Scribner (2020) ont révélé que les initiatives des hommes alliés dans le monde entrepreneurial, si elles partent d'intentions louables, ne sont pas toujours au diapason des besoins exprimés par les femmes. Par exemple, les femmes, questionnées sur ce qui était le plus attendu des hommes alliés, ont répondu en deuxième position la reconnaissance en public et en privé de leurs bons coups, alors que cette pratique n'était pas jugée aussi importante pour les hommes qui s'identifient comme alliés. Il est donc primordial, dans le but d'établir un modèle de l'homme allié en sports, d'obtenir les priorités des intervenantes sur le terrain; ce sont elles qui possèdent la meilleure connaissance de leurs besoins.

2. Évaluer le rapport à l'égalité femmes/hommes dans les fédérations sportives québécoises.

Au-delà de la sous-représentation flagrante des femmes dans des postes de leadership en sport, qu'en est-il de l'égalité femmes/hommes dans les fédérations sportives de la province? Notre objectif est d'apporter un éclairage qualitatif sur la manière dont les rapports entre les hommes et les femmes se déroulent dans les fédérations, les initiatives qui sont prises à l'interne pour augmenter la quantité de femmes et améliorer les expériences que ces dernières vivent dans l'exercice de leurs fonctions. Nous voulons aussi prendre le pouls des barrières qui persistent pour les femmes sur et en dehors du terrain, pour orienter les initiatives à venir.

3. Identifier les besoins à combler dans la quête de l'égalité entre les femmes et les hommes, les moyens de combler ces besoins, et le rôle que peuvent jouer les hommes alliés dans cette quête d'égalité.

Cet objectif découle directement des deux précédents. Il s'agit ici de mettre en place un plan de match pour les différents acteurs des fédérations sportives. Après avoir évalué l'état des rapports entre les femmes et les hommes dans les différentes fédérations sportives de la province, nous allons identifier les besoins à combler pour tendre vers l'égalité entre les femmes et les hommes et apporter des pistes à suivre pour combler ces besoins en mettant l'accent sur les rôles que peuvent jouer les hommes alliés vers cet objectif en se basant sur le modèle de l'homme allié établi préalablement.

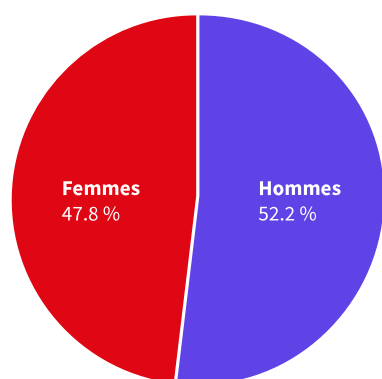
4. Établir des recommandations pour accéder à une meilleure égalité entre les femmes et les hommes dans les fédérations sportives québécoises

Enfin, le dernier objectif de cette étude est d'émettre une série de recommandations issues de nos conclusions de recherche. Ces recommandations viseront les fédérations, les hommes qui y travaillent et qui sont en position de leadership de même que le Secrétariat à la Condition féminine et autres partenaires du projet.

Méthodologie

Afin d'atteindre nos objectifs, nous avons utilisé une méthodologie en trois temps. Premièrement, nous avons mené sept entretiens avec un total de 14 hommes qui occupaient le poste de directeur général de leur fédération au moment des entretiens. Nous avons décidé de jumeler les participants par deux de manière à créer une discussion plus féconde et qu'ils puissent se relancer l'un l'autre. Ces 14 hommes ont été choisis parce qu'ils se sont engagés, il y a trois ans, au programme 50-50 d'Égale Action. Ce sont des hommes qui s'identifient comme alliés et qui ont reçu du soutien et de la formation de la part d'Égale Action au cours des dernières années. Nous avons enregistré chacun des entretiens, qui se sont tous déroulés en ligne sur la plateforme Zoom en raison de la pandémie de COVID-19, et en avons tiré un résumé exhaustif. (Voir Annexe 1 pour le questionnaire complet)

Figure 1. Genre des participant.e.s (n=90)

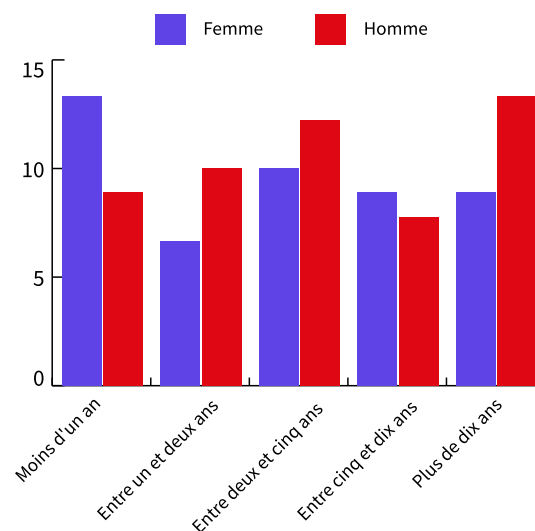


Dans une seconde phase méthodologique, nous sommes entré.e.s en contact avec des femmes qui travaillent à la permanence dans des fédérations qui ont participé au projet 50/50 d'Égale Action. Onze d'entre elles ont accepté de participer à une entrevue en ligne pour nous parler de leur parcours, des rapports femmes/hommes dans leur quotidien professionnel et plus largement dans la discipline sportive que gère leur fédération (voir Annexe 2 pour le questionnaire complet). Dans ce cas, nous avons décidé de rencontrer chacune des participantes individuellement pour protéger leur anonymat, mais également pour éviter qu'elles hésitent à répondre franchement à des questions parfois sensibles. Nous voulions qu'elles se sentent confortables et en confiance, et surtout, qu'elles ne se censurent pas par crainte de représailles. Tout comme avec les hommes, nous avons enregistré les entretiens et en avons tiré des résumés exhaustifs.

À la suite de l'analyse des réponses fournies par l'ensemble des participant.e.s, nous avons créé un questionnaire (voir Annexe 3) et l'avons fait circuler à partir du logiciel *Qualtrics*. Le questionnaire a été distribué par courriel à tous les employé.e.s, ce qui inclut les directions générales, de toutes les fédérations sportives du Québec. Au total 90 personnes ont répondu au questionnaire, soit 47 hommes et 43 femmes.

Les répondantes sont globalement plus jeunes que les répondants. En effet, 55,8% des femmes qui ont rempli le questionnaire ont 35 ans et moins, tandis que chez les hommes, plus de 70% des répondants ont plus de 35 ans. Ce faisant, il n'est pas étonnant que les femmes soient un peu plus nombreuses à avoir moins d'un an d'expérience au sein de leur fédération et les hommes plus nombreux à en avoir 10 et plus, comme on peut l'observer à la figure deux.

Figure 2. Années à l'emploi de la fédération selon le sexe en % (n=90)



Les répondant.e.s occupent des postes diversifiés au sein de leurs fédérations respectives, comme le démontre le tableau 1. Ainsi, les informations recueillies proviennent de personnes occupant différentes positions au sein de l'organigramme des fédérations québécoises, ce qui permet de ne pas uniquement refléter l'opinion des personnes en situation d'autorité.

Tableau 1. Poste occupé par les répondant.e.s selon le sexe

	Homme	Femme	Total
Direction générale	14	11	25
Poste de coordination	11	12	23
Communication	5	5	10
Adjoint.e administratif.ve	1	4	5
Comptabilité	1	0	1
Poste de direction	10	3	13
Entraîneur	3	1	4
Autre	2	7	9
Total	47	43	90

Une majorité des répondant.e.s (55,6%) possèdent un baccalauréat et 21,1% un diplôme de deuxième cycle universitaire (DESS ou maîtrise). Enfin, notons que les participant.e.s connaissent bien le monde du sport, alors que 40% d'entre eux et elles ont eu une pratique sportive amateur élite et 12,2% une pratique sportive professionnelle. De plus, 46,7% des répondant.e.s, sans avoir poussé leur pratique jusqu'au niveau élite, ont entretenu ou entretienne encore une pratique sportive amateur. Le sport n'est donc pas seulement une composante de leur identité professionnelle, mais aussi une partie de leur identité personnelle.

Résultats

Les résultats qui sont présentés dans ce rapport sont le produit de l'analyse de nos trois sources de données : les entrevues menées avec les hommes alliés, celles auprès des femmes qui travaillent avec ces derniers dans les permanences de leurs fédérations et le questionnaire auprès de tous les employé.e.s des fédérations sportives québécoises.

L'homme allié en sport

Le concept d'homme allié dans le contexte sportif n'est pas très connu puisque son application explicite demeure à ce jour relativement peu fréquente. Les répondant.e.s au questionnaire n'étaient qu'un peu plus de 50% (52,8%) à connaître ce concept avant de répondre à nos questions. Toutefois, nous avons relevé un fort désir des participant.e.s à se renseigner sur le concept et à voir les hommes alliés s'implanter dans le paysage sportif québécois, alors que 66,7% d'entre eux et elles, soit 56 personnes sur 84, ont indiqué que les hommes alliés sont absolument nécessaires dans le sport. Ce sentiment est partagé autant par les hommes que par les femmes.

Là où nous relevons toutefois une différence entre les deux groupes, c'est lorsqu'il est question de la définition de l'homme allié en sport.

UNE DÉFINITION DIFFÉRENCIÉE SELON LE SEXE

Les participants et les participantes n'ont pas exactement la même définition de ce qu'est un homme allié en sport. Lors des entrevues, nous avons constaté que les hommes interrogés affichent une compréhension de l'homme allié qui est cohérente avec les définitions théoriques présentées dans la littérature scientifique. Ainsi, l'allié se démarque par son **ouverture au changement** et sa **sensibilité envers l'égalité** entre les hommes et les femmes. La remise en question des façons de faire ou encore des politiques de l'organisation ne sont pas perçues comme des menaces personnelles ou des attaques au leadership, mais plutôt comme une bonne chose. Certains hommes alliés reconnaissent l'importance de poser des actions. Il y a donc un passage de la compréhension des inégalités au passage à l'action concrète. Un participant explique d'ailleurs que si l'égalité entre les hommes et les femmes « va de soi », il faut dans certains cas rétablir l'équilibre lorsqu'il y a un net désavantage d'un côté. Or, en sport, il y a déséquilibre entre les hommes et les femmes. Les actions peuvent être envisagées sous une forme de continuum : reconnaître le déficit, prendre conscience de ses biais, sensibiliser les autres hommes et véhiculer les bonnes pratiques.

Chez les femmes, le concept d'homme allié prend toutefois une forme plus concrète. En effet, si des participantes mentionnent l'importance pour un allié masculin de comprendre les enjeux qui touchent les femmes, ces dernières insistent beaucoup plus sur les actions que doivent poser les alliés. Parmi ces actions, certaines semblent s'imposer plus que d'autres. Premièrement, les alliés doivent savoir faire de la place aux femmes, leur ouvrir des portes qui jusqu'ici semblent fermées pour elles, ou seulement entrouvertes. Cela peut se faire par exemple en les invitant à poser leur candidature pour un poste jusque-là toujours détenu par un homme. Il est aussi attendu des alliés masculins qu'ils appuient les initiatives des femmes publiquement et en privé. Du côté public, cet endossement est crucial pour asseoir la crédibilité des femmes auprès des autres hommes, particulièrement ceux qui sont moins sensibilisés aux enjeux des femmes dans le sport. Cela signifie de reconnaître à voix haute les initiatives des femmes et de leur donner le crédit pour les actions qu'elles posent. En privé, les encouragements des alliés aident les femmes à avoir plus confiance en leurs moyens. Des répondantes ont expliqué que les

femmes, que ce soit dans les postes de gestion, en tant qu'entraîneuses ou comme joueuses, manquent souvent de confiance en elles. Recevoir une tape dans le dos, se voir offrir des opportunités d'apprendre, sentir qu'elles ont la confiance d'un gestionnaire ou d'un entraîneur peut faire une énorme différence sur la rétention des femmes dans le sport, et ce à tous les niveaux. Un allié masculin ne fait pas seulement être à l'écoute des besoins des femmes : il s'implique dans le processus. Par exemple, dans une fédération, des hommes ont pris l'initiative, devant le manque d'option pour les filles et les femmes dans leur sport, de créer une ligue de développement féminine.

Les résultats du questionnaire tendent à corroborer ce qui émerge des entrevues. Nous avons demandé aux répondant.e.s de sélectionner les quatre actions et/ou qualités les plus importantes qui peuvent prendre ou avoir les hommes alliés parmi dix options. Le Tableau 2 présente les résultats obtenus en répertoriant les affirmations ayant le plus souvent figurées dans le top 4 des répondant.e.s selon le sexe de la personne.

Tableau 2. Actions et qualités les plus importantes chez l'homme allié

Top quatre des actions les plus importantes - HOMMES	N*
Un homme allié est sensible à l'égalité homme/femme	30
Un homme allié crée des programmes pour augmenter la présence des femmes et des filles son sport	23
Un homme allié met en place des programmes pour améliorer la progression des femmes dans l'organisation	23
Un homme allié démontre de l'ouverture au changement	20
Top quatre des actions les plus importantes - FEMMES	N*
Un homme allié est sensible à l'égalité homme/femme	26
Un homme allié démontre de l'ouverture au changement	25
Un homme allié montre qu'il a confiance dans le travail des femmes	21
Un homme allié a conscience de ses biais	18

N* : Nombre de votes recueillis

La sensibilité à l'égalité femmes/hommes et l'ouverture au changement figurent autant chez les hommes que chez les femmes comme des qualités essentielles que doit afficher l'homme allié. Par exemple, un homme qui refuse de voir qu'il existe des enjeux liés à l'égalité femmes/hommes ne peut pas porter le titre d'allié. Chez les hommes qui ont répondu au questionnaire, la deuxième place est occupée ex aequo par la création de programmes pour augmenter la présence des filles et des femmes dans le sport et pour améliorer la progression des femmes dans l'organisation. Fait étonnant, ces deux actions ne font pas partie de celles ciblées en priorité par les femmes. Ces dernières mettent de l'avant l'importance pour l'homme allié de se montrer ouvert au changement – qui occupe la 4^e place chez les répondants - et de montrer qu'il a confiance dans le travail des femmes. Enfin, les femmes ont ciblé l'importance pour un homme allié d'avoir conscience de ses biais. Ces deux dernières actions ne figurent pas au palmarès de nos répondants.

Les témoignages des participants et les résultats du questionnaire démontrent des niveaux variables d'engagement envers l'égalité femmes/hommes, particulièrement en ce qui a trait au passage à l'action et à l'engagement individuel dans ces actions. Par rapport au passage à l'action, il apparaît qu'il s'agit là de ce qui, aux yeux des participantes, définit l'homme allié. Comme l'indique une participante, bien qu'elle identifie son patron comme un allié masculin qui est sensibilisé aux enjeux rencontrés par les femmes, cette sensibilité ne produit que peu de changements sur le terrain puisqu'elle ne se traduit pas en actions. L'homme allié conjugue donc sa sensibilité pour l'égalité entre les femmes et les hommes à la forme active et non passive.

L'homme allié conjugue sa sensibilité pour l'égalité entre les femmes et les hommes à la forme active et non passive.

Chez les hommes sondés, ce passage à l'action et cet engagement individuel prennent la forme – sans s'y restreindre – de programmes dédiés aux filles et aux femmes. Or, pour ces dernières, sans nier l'importance de tels programmes, les actions attendues par les hommes alliés s'incarnent davantage dans une forme de support au quotidien. En effet, reconnaître ses biais et donner de la reconnaissance aux femmes n'est pas une action à laquelle on consacre une journée par semaine ou qu'on annonce en grande pompe en conférence de presse. Il s'agit de petites actions, de petits gestes qui participent à créer des environnements de travail inclusifs pour les femmes et qui à long terme sont susceptibles de venir modifier la culture organisationnelle des fédérations, clubs et ligues sportives.

Ces résultats reflètent ce qu'Heffernan (2018) identifie comme le continuum de conscientisation (awareness). Les hommes interrogés dans le cadre de cette étude ont tous développé une sensibilité face à la faible représentation des femmes dans les postes de leadership, mais cette conscientisation passe d'intermédiaire à forte selon les participants. Chez ceux qui ont une conscientisation intermédiaire, on observe une incertitude quant à ce qu'ils peuvent faire concrètement, tout en reconnaissant le problème. Ceux qui ont une conscientisation forte vont reconnaître plus facilement les structures qui nuisent à l'avancement des femmes en sport et ils sont plus à même d'utiliser le pouvoir qu'ils détiennent pour changer les choses. Et changer les choses exige le passage à l'action, non seulement par des coups d'éclat, mais aussi et surtout par des gestes au quotidien.

En résumé

Le concept d'homme allié en sport est peu connu au Québec, mais il y a un réel intérêt de la part des acteurs et actrices du monde du sport de la province à en apprendre plus.

Les hommes tendent à décrire l'homme allié à partir de ses qualités : par exemple, l'ouverture au changement.

Les femmes tendent à décrire l'homme allié à partir de ses actions : afficher ouvertement sa confiance envers les femmes.

Un point sur lequel tout le monde s'entend : l'homme allié affiche une sensibilité à l'égalité entre les femmes et les hommes.

DES ACTIONS CONCRÈTES ENTREPRISES ET À ENTREPRENDRE

Comme nous venons de la voir, il y a des actions concrètes qui peuvent être entreprises par les hommes alliés dans le but de modifier les rapports de pouvoir genrés au sein des structures sportives. Lors des entrevues avec les participant.e.s, nous avons pu pousser plus loin le sujet du passage à l'action en regardant des exemples concrets d'initiatives mises sur pied par des hommes alliés.

La valorisation des filles et des femmes à tous les niveaux (athlètes, CA, permanence), et jusque dans le visuel des fédérations fait partie des actions les plus importantes mises de l'avant par les hommes alliés. Le développement d'un bassin d'entraîneuses, par exemple en organisant des formations pour femmes seulement, le recrutement de plus de joueuses et l'instauration de quotas sur le CA sont aussi au nombre des actions concrètes entreprises par les alliés.

Fait intéressant, un participant mentionne l'importance **d'éduquer les garçons à la mixité**, et de leur apprendre la force de cette mixité. La mixité peut revêtir plusieurs formes – équipes mixtes, équipes non mixtes qui s'affrontent (garçons vs filles), entraîneure pour une équipe de garçons, programmes d'entraînement mixte, etc. – et survenir par choix ou par nécessité, par exemple, quand le bassin de joueuses n'est pas suffisant pour créer des équipes/ligues pour filles. Il serait intéressant, dans le futur, d'étudier le phénomène de la mixité en sport et les impacts qu'elle peut avoir sur l'inclusion des filles et des femmes en sport, y compris dans les postes de leadership³.

Certains participants rappellent aussi l'importance de ne pas voir l'égalité femmes/hommes comme de la responsabilité des femmes, mais bien de considérer cet enjeu comme transversal à toute l'organisation. Les hommes ont un rôle important à jouer dans la recherche de l'égalité, comme le laissent aussi voir les résultats du questionnaire (voir Tableau 2, ci-haut). Ce discours dénote un niveau d'engagement élevé par rapport à l'égalité (Heffernan, 2018).

Ce ne sont toutefois pas tous les participants qui reconnaissent qu'ils ont un rôle actif à jouer dans la recherche d'une meilleure représentation des femmes dans les postes de leadership. Des hommes jugent qu'ils en font déjà assez, comme en témoignerait le ratio femmes/hommes de leur fédération. Un participant indique que des femmes de sa fédération demandent plus d'action pour tendre vers l'égalité, mais qu'il considère en faire déjà plus que bien d'autres fédérations, en plus d'ajouter qu'il ne peut pas « inventer » des femmes à recruter.

Comme le révèle les entretiens avec les femmes – de même qu'avec un homme allié - il ne s'agit pourtant pas d'inventer des femmes, mais bien d'œuvrer à élargir les réseaux de contacts, ce à quoi l'embauche de plus de femmes contribue. D'une part, le sport est un lieu reconnu d'homosocialisation. Ainsi, lorsqu'un poste est à pourvoir, que ce soit dans la permanence ou au sein du CA, les hommes vont se tourner vers leurs contacts, qui sont souvent d'autres hommes. Or, les femmes ont des réseaux de contacts différents, qui vont permettre d'inclure d'autres femmes dans les activités des fédérations. Autrement dit, une fois qu'une femme accède à un poste de leadership, il devient plus facile de recruter d'autres femmes. D'ailleurs, plusieurs des participantes ont été recrutées et mentorées par d'autres femmes qui leur ont offert une première chance dans le monde du sport. D'autre part, plusieurs répondantes mentionnent le phénomène d'émulation que crée l'embauche de femmes dans des postes de leadership, incluant les entraîneuses, et la médiatisation de ces embauches. Les femmes, jeunes et moins jeunes, qui voient d'autres femmes devenir entraîneuses, d.g. d'une fédération, coordonnatrices de compétition, etc., sont à même d'en faire des modèles à suivre. Voir une femme qui réussit à se démarquer,

3 Le Lab PROFEMS mène en ce moment un projet de recherche sur la mixité en sport en collaboration avec cinq fédérations sportives québécoises.

c'est envoyer le message : les femmes ont leur place et peuvent réussir. Alors que 74% (n=77) des répondant.e.s au questionnaire affirment être "Totalelement en accord" ou en " Accord" avec le fait que la présence de plus de femmes en poste de décision dans le monde du sport ferait une différence, il est encore plus urgent de rendre visible aux filles et aux femmes les possibilités qui s'offrent à elles dans le monde du sport.

Les participantes rapportent également un ensemble de pratiques que peuvent mettre en place les fédérations – et les hommes alliés – pour améliorer la place des femmes dans les organisations sportives, et ce dès le processus d'embauche. Ainsi, des répondantes soulignent l'importance d'adapter les offres d'emploi aux femmes. Ces dernières tendent à poser leur candidature pour des positions pour lesquelles elles possèdent presque toutes les qualifications mentionnées, alors que les hommes vont postuler même si leur C.V. n'est pas en complète adéquation avec le poste. Établir des offres d'emploi (ou pour le CA) qui tiennent compte de cette dynamique est susceptible de créer un plus grand bassin de candidates. Dans le cas de la rétention des femmes, une même sensibilité s'impose; il faut adapter les postes à la conciliation travail-famille, de se doter de politiques pour les congés de parentalité, et ainsi de suite.

En résumé

Parmi les actions qui peuvent être entreprises, notons :

- **La valorisation des filles et des femmes à tous les niveaux**
- **Faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu transversal.**
 - **Travailler à élargir les réseaux de contacts des organisations sportives.**
 - **Changer les méthodes d'affichage des postes.**

De plus, pour attirer les femmes, les garder dans les organisations et les faire grandir dans celles-ci, des approches plus individualisées sont la clé du succès. Plusieurs des répondantes se sont rendues où elles sont grâce à du mentorat d'autres femmes (et parfois d'hommes) qui les ont encadrées, ont cru en elles et leur ont offert leur support pour qu'elles prennent confiance en elles. L'individualisation de l'approche peut passer par des fins de semaine pour filles seulement, par des programmes de formation « un à un », par des compétitions amateurs où des joueuses plus avancées offrent des cliniques-conseils aux plus jeunes joueuses, par une formation offerte par une femme arbitre à d'autres femmes pour qu'elles deviennent elles aussi arbitres, etc. Autrement dit, un homme allié qui fait de la place aux femmes à la permanence de sa fédération, par exemple, en s'assurant d'avoir une offre d'emploi qui s'adapte aux responsabilités familiales des femmes, qui encourage par des actions concrètes la pratique du sport chez les femmes et filles (programmes de mentorat et de formations) et qui fait de l'égalité une véritable valeur transversale de son organisation – en considérant que les hommes ont un rôle à jouer dans l'égalité femmes/hommes - risque fort de voir ses efforts récompensés à long terme.

DES ALLIÉS TROP SILENCIEUX

Malgré un engagement réel envers une meilleure représentation des femmes dans les postes de leadership, parler de l'égalité femmes/hommes entre hommes n'est pas acquis pour tous les alliés masculins. D'un côté, il y a des alliés qui jugent sévèrement la misogynie, les blagues et les comportements sexistes et qui n'hésiteront pas à intervenir s'ils sont témoins de ce genre de comportements. Ces alliés considèrent qu'il est de leur devoir de parler d'égalité aux autres hommes et de s'assurer que le dossier, parce qu'il touche directement les femmes, ne soit pas uniquement une « affaire de femmes ». C'est-à-dire que les femmes ne doivent pas être seules à revendiquer l'égalité, être seules à porter le flambeau du développement du sport féminin, ou encore devoir toujours être celles qui lèvent le drapeau rouge en matière d'égalité femmes/hommes.

De l'autre côté, on retrouve des alliés qui ne parlent pas vraiment d'égalité avec les autres hommes. On tient pour acquis que lorsque plusieurs femmes et filles pratiquent le sport (par exemple, si on est dans un ratio 40/60), l'égalité est atteinte, donc il n'y a pas de réels besoins d'en faire plus, ou d'en parler sur une base régulière. Ou encore, certains tiennent pour acquis qu'il y a déjà de l'éducation à l'égalité qui est faite ailleurs au sein de la fédération, donc qu'il n'est pas de leur responsabilité d'en faire plus.

Pourtant, bien qu'on sente une amélioration sur le terrain quant à la prévalence des incidents à caractère sexiste, le sexisme n'est malheureusement pas mort. Nous avons demandé aux répondant.e.s du questionnaire la fréquence à laquelle ils et elles ont été la cible de comportements ou de pratiques sexistes. Quatre répondantes (10%) ont indiqué être parfois la cible de tels comportement, 10 (25%) rarement et 26 (65%) jamais. Chez les hommes, ce sont 80,5% des répondants, soit 33 hommes sur 41, qui n'ont jamais été la cible de tels comportements⁴. Nous avons également demandé aux répondant.e.s la fréquence où ils et elles ont observé des comportements ou des pratiques sexistes envers les femmes autres qu'elles-mêmes pour les répondantes. Or, il semble que les hommes aient observé dans une plus large proportion que les femmes ce type d'événements, comme nous le voyons dans le tableau 3.

Tableau 3. J'ai observé des comportements ou des pratiques sexistes envers les autres femmes de ma fédération

	Je suis un homme	Je suis une femme
Souvent	2,4%	2,5%
Parfois	22,0%	5,0%
Rarement	29,3%	30,0%
Jamais	46,3%	62,5%
Total	100,0%	100,0%

C'est donc dire que les hommes qui ont rempli le questionnaire sont capables de voir qu'il existe des gestes et pratiques sexistes, mais réagissent-ils quand cela survient?

4 Les chiffres quant à la prévalence des gestes, commentaires et pratiques sexistes dans les fédérations sportives doivent être pris avec circonspections. En effet, nous n'avons pas défini dans le questionnaire ce qu'est le sexisme, si bien que la définition qu'en donne un.e répondant.e diffère de celle d'un.e autre répondant.e. L'analyse spécifique de la prévalence du sexisme dans les fédérations sportives mériterait en elle-même une analyse complète et détaillée.

Nous avons sondé les répondant.e.s au questionnaire sur ce sujet, en leur demandant à quelle fréquence, lorsque des comportements ou des paroles sexistes surviennent, des hommes interviennent pour faire cesser ces comportements ou ces paroles. Au total, 40 hommes et 35 femmes ont répondu à la question. Chez ces messieurs, 40% des répondants affirment que les hommes interviennent souvent et 30% qu'ils réagissent parfois. Seulement 15% des hommes disent qu'il n'arrive jamais qu'un homme intervienne pour faire cesser un comportement sexiste. Chez les répondantes, le portrait est différent. En fait, 37,1% des répondantes rapportent que les hommes de leur fédération n'interviennent jamais quand de tels incidents se produisent et elles sont seulement 25,7% à juger que les hommes interviennent souvent.

Tableau 4. Lorsque des comportements ou des paroles sexistes surviennent, des hommes interviennent pour faire cesser ces comportements ou ces paroles (n=75)

	Je suis un homme	Je suis une femme
Souvent	40,0%	25,7%
Parfois	30,0%	22,9%
Rarement	15,0%	14,3%
Jamais	15,0%	37,1%
Total	100,0%	100,0%

Les personnes qui ont rempli le questionnaire peuvent provenir de fédérations où l'implication des hommes est différente, ce qui explique en partie l'écart dans les réponses. Cet écart peut aussi être le fait d'une différence dans la perception de ce qu'est une "intervention". Est-ce que froncer les sourcils ou simplement ne pas rire d'une blague douteuse est une intervention? Le contenu des entrevues avec les femmes nous indique que non.

Une participante souligne que même s'il est maintenant plus rare d'entendre des commentaires sexistes dans l'organisation, lorsque de telles paroles sont prononcées, c'est à elle de jouer le « chien de garde » et de pointer le caractère inacceptable de la remarque. Les hommes autour, même s'ils ne sont pas eux-mêmes les instigateurs de la remarque et ne l'endossent pas, ne vont pas pour autant intervenir. C'est aux femmes de porter ce rôle.

Dans d'autres situations toutefois, des participantes ont eu maille à partir avec des collègues ou des hommes sur le terrain et ces problèmes sont arrivés aux oreilles d'un homme allié. Dans deux de ces cas, l'homme allié a proposé de faire une intervention auprès de la personne problématique, mais dans les deux cas, les femmes ont refusé, préférant régler la situation elles-mêmes. Elles ont toutefois apprécié l'offre de leur allié. On peut supposer que de se voir valider dans leur sentiment d'inconfort a agi comme un vecteur de renforcement de la confiance en soi, ce qui a mené ces femmes à régler la situation.

Encore une fois, nous revenons à l'importance de l'action chez l'homme allié. Ne pas être sexiste ou ne pas endosser les blagues ou comportements sexistes n'est pas suffisant pour se définir comme un allié. La prise de parole par les hommes alliés est donc essentielle, que celle-ci soit directement dirigée vers les autres hommes ou vers les femmes qui vivent des situations de sexisme. Le silence n'est pas justifiable.

L'AMBIVALENCE DU DISCOURS « GENDER BLIND »

Malgré le désir d'être un allié, certains participants ont des difficultés à se défaire du discours «*gender blind*». Ce dernier se caractérise par la difficulté à prendre conscience des rapports de pouvoir genrés qui influent sur les parcours des individus selon le sexe assigné à la naissance. Pour ces répondants, il n'y aurait aucune différence

entre les hommes et les femmes : nous sommes tous humains. Si cette revendication humaniste part d'une noble motivation, l'aveuglement au désavantage que vivent les femmes rend impossible - ou du moins difficile - le passage à l'action. Il ne s'agit pas ici de tomber du côté de l'essentialisme, c'est-à-dire de croire en une « nature » féminine ou masculine inaliénable, mais simplement de reconnaître la socialisation genrée et les rapports de pouvoir, les biais inconscients et les stéréotypes qui en découlent. Rappelons-le, les répondantes au questionnaire ont été nombreuses à identifier l'importance pour l'homme allié de reconnaître ses biais (voir Tableau 2).

Le discours « *gender blind* » n'est pas uniquement réservé aux hommes. Chez les femmes toutefois, s'il se drape parfois sous une bannière d'humanisme, il prend aussi d'autres visages. Une participante explique par exemple qu'un allié masculin devrait être « *gender blind* », c'est-à-dire être en mesure de traiter les hommes et les femmes de la même façon, sans baser les compétences attendues d'une personne sur son sexe. Ou encore, un entraîneur œuvrant dans un sport mixte ne devrait pas juger qu'une athlète réussit moins bien parce qu'elle est une femme, mais simplement accompagner la sportive dans son développement comme il le ferait pour n'importe quel joueur masculin. Une participante explique qu'elle veut être jugée pour ses compétences et qu'on lui accorde les mêmes droits et avantages qu'à ses collègues. Elle ne veut plus entendre de phrase du genre « parce que tu es une femme » ou encore « les filles, vous êtes donc bonnes », mais bien être reconnue dans son individualité. Les femmes veulent qu'on leur demande leur opinion, non pas parce qu'elles sont des femmes, mais parce qu'elles sont compétentes, et ce autant que les hommes. Ce faisant, leurs opinions devraient tout autant être prises en compte dans les décisions des organisations.

Autrement dit, dans un monde égalitaire, où la binarité induite par le système de genre, les stéréotypes de genre et les rapports de pouvoir genrés seraient relégués aux oubliettes, nous pourrions aspirer à des pratiques qui font fi du genre des personnes. Mais dans l'état actuel des choses, ce n'est pas possible. Plutôt que de revendiquer ce discours, les hommes alliés en sport devraient plutôt l'utiliser comme un outil de réflexivité de leurs propres pratiques envers les femmes, et se demander si vraiment, leurs décisions et pratiques sont exemptes des présupposés liés au genre.

En résumé

Un homme allié en sport intervient auprès des autres hommes pour que cesse toute forme de comportements sexistes; ce sont encore trop souvent les femmes qui doivent jouer le rôle de chien de garde du sexisme.

Le sport et les organisations sportives ne sont pas *gender blind*. Il existe des biais liés au genre. Il est essentiel d'y être attentif.

L'égalité femmes/hommes dans les fédérations

Si le concept d'homme allié en sport est aussi important, c'est que nous savons que l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas atteinte dans ce champ d'activités et que de nombreuses barrières doivent encore être abattues pour que le sport puisse se targuer de tendre à des rapports genrés égaux. Mais où en est l'égalité entre les femmes et les hommes dans les fédérations sportives québécoises? Le présent rapport ne nous permet certes pas de fournir une réponse pleine et entière à cette question, mais notre enquête nous permet du moins d'éclairer certaines zones d'ombres.

Ainsi, 50% des répondant.e.s au sondage (n=82) affirment que le conseil d'administration de leur fédération est paritaire alors que 51,3% (n=80) indiquent que c'est le cas de la permanence. Il est important ici de relever que 12% des gens n'étaient pas en mesure de fournir cette donnée pour le CA et 6,3% pour la permanence. Or, nous avons observé lors des entretiens individuels que ceux et celles qui considèrent que l'ouverture aux femmes est excellente dans leur fédération tendent à appuyer leur affirmation par les chiffres de participation des femmes, le nombre de femmes au conseil d'administration ou encore au sein du personnel. Dans ces cas, l'égalité est avant tout perçue comme une donnée quantitative et non qualitative. Par exemple, affirmer que le personnel est à 33% féminin ne signifie pas pour autant que les femmes qui occupent ces postes sont dans des positions de leadership. Ce cas de figure est apparu lors d'une entrevue avec une femme. Alors que la permanence de la fédération compte près du tiers de femmes, ces dernières se trouvent dans des positions « traditionnellement féminines » soit agente administrative, aux communications et à la coordination des activités féminines. De la même manière, avoir un ratio de participantes/participants de 40/60 ne signifie pas que toutes et tous ont les mêmes opportunités de développement à long terme, où qu'il n'y a pas de discrimination sur le terrain. L'approche quantitative est essentielle à une analyse de la place des femmes dans les organisations sportives, mais elle n'est pas suffisante pour brosser un portrait complet de la situation.

Certaines barrières et idées reçues demeurent également bien vivantes au sein de plusieurs fédérations. Lors des entrevues, les participant.e.s soulignent que pour certains collègues, le recrutement de femmes apparaît comme trop compliqué pour y mettre de l'énergie et proposent plutôt le maintien du statu quo. De plus, pour que l'égalité femmes/hommes demeure dans les priorités des fédérations, les alliés doivent fournir un travail constant. La sensibilisation exige un rappel régulier du déficit féminin. Pour certaines fédérations, le meilleur moyen de rappeler la situation a littéralement été de forcer certaines actions telles que l'obligation d'avoir le tiers de femmes sur tous les comités de consultation.

Globalement, les participantes jugent que leur fédération est ouverte aux femmes et que l'égalité femmes/hommes fait partie des enjeux qui y sont discutés. Cette ouverture s'accompagne toutefois d'un « mais ». Si ce « mais » varie d'une fédération à l'autre, il est possible d'en dégager les grandes lignes. Premièrement, les femmes soulignent que ce qui touche les femmes est rarement, sinon jamais, traité de manière transversale dans les organisations où elles travaillent. En fait, on assiste plutôt à un cloisonnement des enjeux féminins au sein de plusieurs fédérations sportives. Si on ne peut qu'applaudir les initiatives mises sur pied pour augmenter le nombre de femmes dans les organisations, force est d'admettre que l'égalité est rarement perçue comme un enjeu qui touche tout le monde. Dans certains cas, on confie le dossier « femmes » à une personne, généralement une femme, qui occupe déjà une autre position à temps plein, ce qui lui laisse bien peu de temps à consacrer au dossier de l'égalité. Dans d'autres cas de figure, un poste est créé pour s'occuper de ce qui touche les femmes et l'égalité, mais les autres membres de l'organisation s'impliquent alors très peu dans le dossier. Or, ce cloisonnement en silos risque de (re)créer un ghetto féminin et surtout, d'omettre les rapports de pouvoir genrés qui sont plus subtils, ou moins évidents que d'améliorer un ratio femmes/hommes. L'égalité devrait pourtant être un souci transversal dans tous les programmes, projets, et initiatives des fédérations sportives, mais ce n'est pas ce qui se passe sur le terrain. Or, même lorsqu'une personne est dédiée à ce volet, l'égalité devrait demeurer un souci pour tous et toutes dans l'organisation.

Deuxièmement, si les choses se passent bien dans les relations entre collègues permanents et le DG, des incidents surviennent parfois sur le terrain. Les préjugés sur le manque de connaissances des femmes en sport sont parfois visibles sur le terrain, des préjugés auxquels sont particulièrement confrontées les jeunes femmes. Les répondantes notent également que leurs fédérations ne développent pas suffisamment le coaching et l'arbitrage féminins. Elles soulèvent le manque de formation pour les femmes et les filles dans leur sport, ce qui entraîne le départ de plusieurs d'entre elles.

Enfin, et c'est là un constat partagé par une majorité de répondantes, il manque d'actions concrètes sur le terrain pour améliorer à la fois la participation des filles et des femmes et la représentation des femmes dans les postes de pouvoir.

Du côté positif, le questionnaire montre que plusieurs répondant.e.s voient au sein de leur fédération la présence d'hommes alliés.

Les personnes qui ont répondu « oui » à la question précédente ont été invitées à indiquer quelles actions ces alliés posent ou ont posées. Les trois actions les plus souvent mentionnées sont les suivantes:

- 1. Il n'hésite pas à afficher sa confiance envers les femmes**
- 2. Il reconnaît publiquement les réalisations des femmes**
- 3. Il a à cœur la conciliation travail-famille.**

Ces actions concordent parfaitement avec les attentes qu'ont exprimées les participant.e.s aux entrevues et les répondant.e.s au questionnaire.

Nous avons toutefois relevé des différences importantes entre les réponses des hommes et des femmes par rapport aux actions entreprises par les hommes alliés identifiés dans les fédérations.

Tableau 5. Actions prises par les hommes alliés dans les fédérations pour lesquelles l'écart entre hommes et femmes est de 50% ou plus

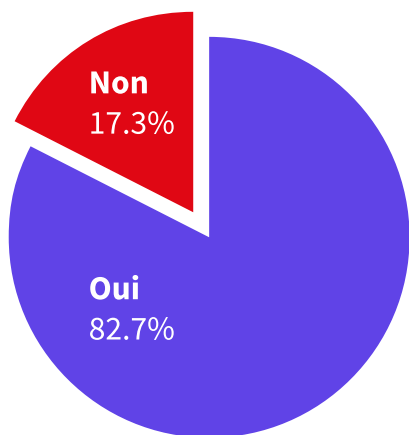
Actions prises par les hommes alliés dans les fédérations	Hommes	Femmes
Il a participé à créer des règles pour assurer la présence des femmes au CA	17	9
Il fait de l'égalité femmes/hommes une priorité de la fédération	16	7
Il demande aux femmes de la fédération ce qu'il peut faire pour améliorer l'égalité femmes/hommes	16	4

Les femmes qui ont des hommes alliés dans leur fédération sont largement moins nombreuses à observer ces trois actions que ne le sont les hommes ayant répondu au questionnaire. L'écart est particulièrement flagrant quand il est question pour un allié de demander aux femmes ce qu'il peut faire pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes. Cela nous indique que nos répondant.e.s se sont rarement fait solliciter par un homme allié pour savoir ce qu'elles veulent réellement. Or, les entrevues révèlent que les femmes sont porteuses de solutions et qu'elles ont des idées novatrices pour améliorer l'égalité. Il serait donc important pour les hommes alliés d'en prendre note et d'aller vers les femmes de leur fédération, sans pour autant qu'elles deviennent les seules responsables du dossier.

DÉMYSTIFIER LES QUOTAS

Est-ce que l'imposition de quotas de femmes aux différentes positions dans les organisations sportives pourrait être l'une des actions concrètes mises en place pour changer les choses? On sait que certaines fédérations ont mis en place de telles obligations pour leur conseil d'administration. Or, il appert de manière évidente que les

Figure 3. Êtes-vous en mesure d'identifier un ou des hommes alliés dans votre fédération? (n=81)



quotas sont vus avec énormément de méfiance par l'ensemble des participant.e.s, et ce en grande partie en raison d'une incompréhension répandue de ce que sont les quotas. Dans le monde du sport, comme dans d'autres milieux, circule la crainte de la « discrimination positive » ou des quotas, qui laisserait de côté la compétence au profit d'embauches uniquement basées sur le sexe. Ainsi, les hommes alliés rapportent que les femmes qu'ils ont embauchées l'ont été pour leurs compétences avant tout. Ou encore, ils rapportent que les femmes elles-mêmes craignent de se faire engager avant tout en raison de leur sexe et non de leurs compétences. Cette même ambivalence envers les quotas est visible dans les réponses aux questionnaires. Ainsi, 50,6% (n=77) des répondant.e.s se sont dit tout à fait en accord ou en accord avec l'imposition de quotas pour le conseil d'administration et à la permanence. Ce pourcentage d'accord est encore plus faible, à seulement 29%, lorsque nous leur avons demandé si leur fédération devrait revoir ses politiques d'embauches pour favoriser

les candidatures féminines. Ces résultats illustrent le paradoxe qui habite le sport. D'un côté, les mécanismes structurels qui permettent l'embauche de plus de femmes sont plus ou moins bien accueillis, mais de l'autre côté, on croit que plus de femmes en poste de décision dans le sport feraient une différence (taux d'accord de 74%). Cette situation, autant dans les entrevues que dans les résultats obtenus dans le questionnaire, témoigne d'une mauvaise compréhension des quotas et autres mécanismes de discrimination positive. Ces derniers ne sont pas conçus pour reléguer la compétence en deuxième position, mais plutôt pour favoriser, à compétences égales, l'embauche des femmes. C'est également faire abstraction du fait qu'il existe déjà des biais genrés dans les fédérations, comme l'illustrent les figures 4 et 5, et que ces biais touchent aussi les hommes.

Résumé

Bien que la situation des femmes se soit grandement améliorée, des préjugés persistent, entre autres par rapport aux connaissances et aux capacités des femmes en sport.

On note la présence d'un nombre important d'hommes alliés en sport.

Toutefois, il y a encore beaucoup de chemin à parcourir pour que l'égalité femmes/hommes devienne une priorité au sein des fédérations.

Les hommes alliés n'ont pas le réflexe de demander aux femmes ce qu'ils peuvent faire et quels sont leurs besoins.

On note un besoin important de démystifier les quotas et la discrimination positive.

Les sentiments des femmes par rapport aux quotas sont mitigés. D'un côté, des participantes considèrent qu'il s'agit d'un bon moyen pour améliorer la situation des femmes dans leur fédération, mais que c'est malheureusement une pratique qui est mal comprise dans leur environnement de travail. De l'autre côté, on retrouve des femmes qui y sont opposées, en mettant à l'avant-plan l'argument de la compétence.

L'imposition de quotas à l'interne n'est pas une solution magique pour améliorer la représentation des femmes, mais avant de balayer du revers de la main cet outil, il conviendrait de s'assurer de bien comprendre de quoi il s'agit.

Figure 4. Dans le cadre de mon travail à la fédération, je sens qu'il y a des biais qui favorisent les hommes

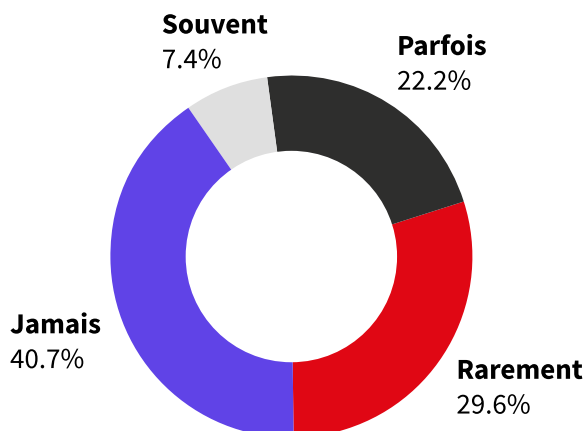
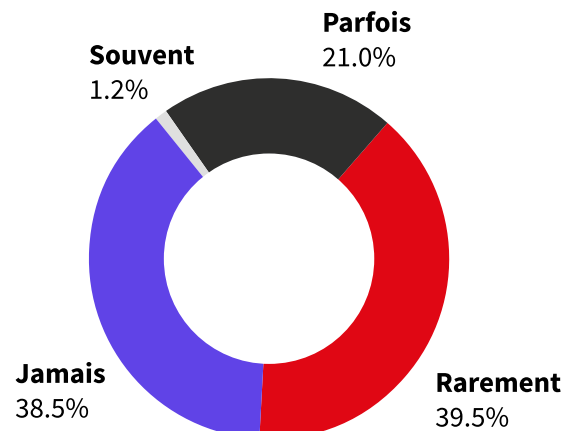


Figure 5. Dans le cadre de mon travail à la fédération, je sens qu'il y a des biais qui favorisent les femmes



Les besoins identifiés par les hommes alliés et les femmes

Les alliés sont plusieurs à pointer vers le besoin de soutien externe, tel que ce qu'ils ont reçu d'Égale Action. Pas moins de 81% des répondant.e.s ont indiqué être Tout à fait en accord ou En accord avec l'affirmation selon laquelle "Les hommes de la fédération devraient être sensibilisés à la notion d'hommes alliés ". Et ce taux d'accord est similaire pour les hommes et les femmes. Il y a donc un besoin d'informer les hommes sur le rôle qu'ils peuvent jouer pour assurer une meilleure égalité au sein de leur sport.

Ces besoins ne s'arrêtent cependant pas à la notion d'alliés. Les participant.e.s ont mentionné le désir d'avoir des ateliers sur l'écriture épique, du coaching sur l'égalité et de l'accompagnement dans la planification stratégique pour faire de l'égalité femmes/hommes un enjeu transversal. La reconnaissance financière des efforts faits pour l'égalité et la reconnaissance par des prix sont également des besoins émis par les alliés. 52% des répondant.e.s privilégient aussi la reconnaissance financière et 61% la remise de prix non financiers.

Le besoin de soutien externe est aussi pointé du doigt par les femmes, de même que la création d'un répertoire des ressources disponibles pour venir en aide aux organisations qui veulent améliorer l'égalité femmes/hommes. En termes de soutien externe, les participantes parlent de formations et de conférences sur le leadership féminin et d'événements sur l'avancement des femmes en sport auxquels les hommes participeraient eux aussi. Les stéréotypes de genre sont tenaces; certains hommes voient encore les femmes comme « compliquées », alors que les hommes seraient « easy-going » pour reprendre les mots d'une participante. Pour se défaire de ces préjugés et stéréotypes encore véhiculés au sein des fédérations sportives, il faut passer par l'éducation. Dans la même veine, les femmes aimeraient avoir accès à des statistiques complètes sur la situation des femmes dans leur organisation et plus globalement dans le sport au Québec pour avoir des arguments concrets, sous forme de chiffres, à apporter lorsqu'elles rencontrent des réticences de la part de collègues qui plaident que la situation ne doit pas être si terrible que cela.

Il faut s'assurer d'instruire tous les intervenants sportifs sur les questions d'égalité. En ce sens, il y a une compréhension non formulée de la transversalité de l'enjeu, sans pour autant que ce soit assumé à travers les politiques et le quotidien des fédérations. L'instruction passe non seulement par des formations et ateliers, comme nous le soulignons plus haut, mais aussi par la capacité d'échanger entre fédérations sur les bonnes pratiques qui sont mises en place. Il est clair que certains sports ont déjà implanté des mesures pour améliorer l'arrivée de femmes dans les postes de leadership et un meilleur recrutement des filles et des femmes à tous les échelons. Par exemple, 16% des répondant.e.s évoluent dans des fédérations où il existe des programmes spécifiques de formation pour les filles afin qu'elles deviennent entraîneuses. Le partage des bonnes pratiques entre fédérations est un besoin exprimé par 84% des répondant.e.s et devrait être traité comme une priorité.

Quant à la participation des filles et des femmes, une lutte aux stéréotypes genrés s'impose. Une participante souligne l'importance de comprendre ce qui pousse les jeunes garçons et filles à choisir un sport au lieu d'un autre pour éventuellement participer à briser les stéréotypes de genre. Et les hommes, pour être des alliés, doivent être plus à l'écoute des besoins qui sont exprimés par les femmes. Ces besoins sont nombreux : investissements dans le sport pratiqué par les femmes, initiation au sport destinée aux filles et aux femmes, offrir des bourses équivalentes pour les hommes et les femmes, etc.

Pourquoi est-ce aussi important d'amener les filles à avoir des pratiques sportives diversifiées? En effet, a priori, on peut penser que former les filles dans une discipline sportive est un peu loin de notre sujet de recherche sur l'avancement des femmes dans les postes de leadership. Or, lorsqu'on s'intéresse au cheminement des femmes qui occupent des postes permanents dans les fédérations sportives, 98% des répondantes au sondage ont pratiqué un sport avant de se joindre à une fédération sportive, et 60% d'entre elles travaillent aujourd'hui dans

le même sport que celui dans lequel elles ont pratiqué. Elles ont développé le goût du sport et l'envie de participer à son rayonnement, y compris auprès des autres filles et femmes. L'avancement des femmes dans des postes de leadership en sport passe donc aussi par l'avancement des filles et des femmes en sport tout court. Ce dernier point n'est pas sans rappeler l'importance de la transversalité de cet enjeu dans le monde du sport.

Les propos recueillis auprès d'une participante résumés de manière éloquente les besoins des femmes dans les fédérations sportives. Elle divise les besoins sous trois verbes : comprendre, former et informer. Nous nous permettons ici de reprendre l'essentiel de ses paroles :

Comprendre : les fédérations ont besoin de mieux comprendre les enjeux que vivent les femmes et s'outiller. Les patrons doivent être conciliants pour le travail-famille ; ouverts et attentifs aux besoins des employées et ajuster le poste pour les personnes et non pas s'attendre à ce que les personnes s'adaptent au poste.

Former : Il faut offrir de la formation pour les jeunes filles pour les outiller à poursuivre une carrière sportive. Il faut investir dans le potentiel des employées actuelles et soutenir les entraîneuses et officielles. Il faut dégager des ressources pour les femmes dans le sport, par exemple offrir des formations payées.

Informer et sensibiliser les gens aux sports féminins. Mettre en valeur les femmes sur toutes les plateformes (sites web, réseaux sociaux, etc.).

Conclusion

En regard des informations que nous avons colligées au moyen d'entrevues avec des hommes alliés ayant suivi le programme 50/50 d'Égale Action, d'entrevues avec des femmes qui travaillent avec ces hommes et d'un questionnaire distribué à tous les employé.e.s des fédérations sportives québécoises, nous sommes en mesure d'établir un modèle québécois de l'homme allié en sport. En plus de ce modèle, nous allons conclure en émettant des recommandations liées aux alliés et aux besoins des fédérations sportives de la province pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le modèle de l'homme allié en sport

Le modèle de l'homme allié en sport que nous proposons se compose de qualités qui génèrent des actions concrètes. Dans le cadre de cette recherche, nous avons pu observer qu'il existe un certain écart entre la définition de l'homme allié fournie par les hommes et celle fournie par les femmes. Toutefois, il ne s'agit pas de portrait complètement opposé. Les participants et les répondants tendent à ancrer leur définition dans le registre des qualités et des attitudes, alors que les participantes et les répondantes vont plutôt être plus promptes à attendre des actions de la part des hommes alliés.

Afin de créer un modèle complet, nous avons donc créé une définition de l'homme allié en deux volets: les qualités et les actions. Pour se définir comme allié en sport, un homme doit réunir ses deux volets dans son approche.

VOLET 1: LES QUALITÉS DE L'HOMME ALLIÉ EN SPORT

- *L'écoute active et proactive* : L'homme allié en sport n'attend pas que les femmes viennent se confier à lui quant aux enjeux qu'elles rencontrent sur le terrain, il prend les devants. Les femmes sur le terrain ont plusieurs idées et solutions à apporter pour amener plus de femmes dans les postes de leadership et sur le terrain. Il faut les écouter. Pour l'instant, c'est une qualité qui est peu présente sur le terrain. Il y a du travail à faire sur ce point.
- *L'intégrité* : Demander et écouter les femmes est une chose, mais il faut aussi leur donner le crédit de leurs initiatives. Cette qualité est non négociable chez l'homme allié. Donner le crédit aux femmes pour leurs initiatives, c'est aussi leur témoigner de la confiance, ce qui, rappelons-le, est fortement attendu de la part de l'homme allié.
- *L'engagement* : Les hommes alliés en sport interviennent auprès des autres hommes qu'ils côtoient dans le cadre de leurs fonctions. Ils sont des agents de changement qui expriment haut et fort leur soutien aux femmes. Leur engagement ne s'arrête pas à la porte de leur bureau. Pour l'instant, les femmes ne voient pas souvent cette qualité émerger. Ce ne sont pas seulement à elles d'exercer le rôle de chien de garde de l'égalité.
- *La réflexivité*: Être un homme allié en sport, c'est être capable de réfléchir à ses biais, à ses privilèges et à ses pratiques, même si on ressent un inconfort à le faire. Cette réflexivité invite à délaissier les stéréotypes, le discours « *gender blind* » et les raccourcis justificatifs, tels qu'« on ne peut pas inventer des femmes » ou « on en fait déjà assez ». Nous avons tous et toutes des biais, parfois positifs, parfois négatifs. En sport, ces

biais tendent à défavoriser les femmes. L'homme allié est capable de se regarder en face et de procéder à un examen de conscience lorsque nécessaire.

VOLET 2: LES ACTIONS DE L'HOMME ALLIÉ EN SPORT

- *Faire de l'égalité femmes/hommes un enjeu transversal* : cette action traverse l'ensemble de la recherche. Le travail en silo ne fonctionne pas. Il n'y a pas d'un côté les enjeux des femmes et de l'autre, tout le reste. Il est du devoir de l'homme allié en sport de s'assurer que sa fédération ou son organisation s'assure de toujours mettre de l'avant l'égalité dans toutes les initiatives.
- *Changer les méthodes de recrutements* : rédiger des offres d'emploi en ayant en tête que les femmes sont moins enclines à poser leur candidature quand elles n'ont pas toutes les qualifications requises. Valoriser l'écriture épiciène.
- *Offrir des approches individualisées aux femmes* : des programmes de mentorat sont demandés par les femmes. Un homme allié en sport agit comme mentor ou met sur pied des programmes de mentorat. Cette approche individualisée peut aussi prendre la forme de programmes destinés spécifiquement aux femmes.
- *Reconnaître le travail des femmes en public et en privé* : endosser les initiatives des femmes devant les autres. Leur donner la tape dans le dos bien méritée après un bon coup. Voilà des actions simples, mais qui peuvent faire toute la différence. Dans un climat qui peut être toxique pour les femmes, ou du moins peu accueillant pour elles, où elles sont hyper visibles en raison de leur statut minoritaire, reconnaître leurs bons coups, les appuyer, c'est envoyer un message clair à ceux qui ne sont pas en faveur d'avoir plus de femmes dans les postes de leadership en sport.
- *Créer et/ou supporter les initiatives qui visent les femmes et les filles* : participer à l'élaboration de programmes pour les femmes et les filles à différents échelons (joueuses, entraîneuses, arbitres, postes de leadership, etc.)
- *Créer et/ou supporter les initiatives qui valorisent la conciliation travail-famille* : le milieu sportif offre des horaires souvent atypiques, surtout les soirs et les fins de semaine. Comme homme allié, amener ou supporter des initiatives qui promeuvent une meilleure conciliation travail-famille, comme un service de garderie pendant un tournoi, un horaire flexible qui permet le télétravail, etc., c'est assurer un environnement plus accueillant pour les femmes.
- *Être vocal* : Parler aux autres hommes de son milieu. Les sensibiliser aux barrières que rencontrent les filles et les femmes en sport en général et dans sa fédération en particulier. Organiser des rencontres pour les hommes où ils pourront parler des enjeux des femmes. C'est aussi un moyen de recruter d'autres hommes alliés.

L'impact potentiel des hommes alliés

Il est difficile de mesurer pour l'instant l'impact des hommes alliés en sport. Mais, dans les fédérations où les participants à l'initiative 50/50 ont été les plus proactifs, il semble y avoir eu plus d'initiatives pour promouvoir les femmes et les filles dans le sport, y compris dans les postes de leadership. On retrouve la création de postes pour l'avancement des filles et des femmes dans le sport, des mesures pour recruter des femmes sur les conseils d'administration, des initiatives pour amener plus de femmes en arbitrage, etc. Et nous le voyons, plus il y a de femmes qui jouent, qui occupent des postes importants dans les organisations et qui sont sur les CA, plus le phénomène d'émulation risque d'être fort et d'amener d'autres femmes à vouloir s'impliquer à tous les échelons.

À long terme, en formant plus d'hommes alliés en sport et en leur donnant un modèle duquel s'inspirer, des idées d'actions qu'ils peuvent mettre en place à l'échelle de leur fédération, on peut espérer une plus grande égalité dans le sport au Québec. Mais cette égalité ne pourra être atteinte sans que toutes et surtout tous mettent l'épaule à la roue. Être un homme allié en sport, ce n'est pas seulement être en faveur d'avoir plus de femmes en sport, RÉFLÉCHIR à ses pratiques et aux pratiques de son organisation, c'est ÉCOUTER les femmes quand elles rapportent ce qui se passe pour elles sur le terrain et ce qui devrait être mis en place, c'est REFUSER LE STATU QUO en pensant que les choses vont changer d'elles-mêmes et c'est AGIR pour ébranler des structures trop longtemps pensées uniquement par et pour les hommes.

Recommandations

À la suite de ce rapport, nous recommandons:

1. Qu'une formation spécifique, s'échelonnant sur plus semaines, soit accessible aux hommes, pour qu'ils puissent acquérir les qualités de l'homme allié et les transformer en actions concrètes.

2. De créer un programme de mentorat pour les femmes afin de les faire progresser dans les organisations sportives.

3. De créer un programme de mentorat pour les hommes, afin que les hommes alliés épaulent d'autres hommes. Ce n'est pas uniquement aux femmes de porter le poids de l'éducation à l'égalité.

4. L'organisation d'une rencontre annuelle entre les fédérations sportives, et parrainée par Égale Action et le Lab PROFEMS, axée sur le partage des bonnes pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en sport.

5. D'accorder un financement récurrent aux fédérations sportives pour la création et le maintien d'initiatives axées sur le recrutement et la rétention des filles et des femmes en sport. Ce financement s'organiserait autour de deux pôles :

- a. Le pôle leadership : CA, permanence, entraîneuses et arbitres.
- b. Le pôle athlètes : Joueuses de tous les âges et de tous les niveaux.

Ce financement ferait l'objet d'une reddition de compte sur une base annuelle.

6. De mener des recherches supplémentaires afin d'évaluer sur le court, moyen et long terme l'impact :

- a. De la présence de plus en plus grande des hommes alliés en sport
- b. Des initiatives prises par les fédérations - et donc aussi par les hommes alliés - sur le recrutement et la rétention des filles et des femmes dans les pôles leadership et athlétiques.

7. De mener une campagne d'information sur ce que sont les quotas et la discrimination positive, afin de faire mieux comprendre ces concepts auprès de la population sportive.

Bibliographie

- Acosta, R. V., & Carpenter, L. J. (2014). Women in intercollegiate sport. A longitudinal, national study, thirty-seven year update (1977-2014). En ligne. www.acostacarpenter.org
- Anicha, C.L, Burnett, A., et Bilen-Green, C. (2015). Men Faculty Gender-Equity Advocates: A Qualitative Analysis of Theory and Praxis. *Journal of Men's Studies*, 23(1), 21-43.
- Berti, M. (2017). *Elgar Introduction to organizational discourse analysis*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Bishop, A. (2002). *Becoming an ally: Breaking the cycle of oppression in people* (2nd ed.). London: Zed Books.
- Broido, E. M. (2000). The development of social justice allies during college: A phenomenological investigation. *Journal of College Student Development*, 41, 3-18.
- Brown, C. S. (2002). *Refusing racism: White allies and the struggle for civil rights*. New York: Teachers College Press.
- Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review*, 18(2), 155-165.
- Burton, L. J., Barr, C. A., Fink, J. S. et Bruening, J. E. (2009). Think athletic director, think masculine?: Examination of the gender typing of managerial subroles within athletic administration positions. *Sex Roles*, 61, 416-426.
- Burton, L. J. et Leberman, S. (Eds.). (2017b). *Women in sport leadership: Research for practice and change*. New York, NY: Routledge.
- Coche, R. (2015). The Amount of Women's Sports Coverage on International Sports News Websites' Home Pages: Content Analysis of the Top Two Sites From Canada, France, Great Britain, and the United States. *Electronic News*, 9(4), 223-241.
- Cooky, C. Council, L.D., Mears, M.A., et Messner, M.A. (2021). One and Done: The long Eclipse of Women's Televised Sports, 1989-2029. *Communication & Sport*, 9(3), 347-371.
- Courcy, I., Laberge, S., Erard, C. et Louveau, C.. (2006). Le sport comme espace de reproduction et de contestation des représentations stéréotypées de la féminité. *Recherches féministes*, 19(2), 29-61.
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2007). Finding a "normal" woman: Selection processes for board membership. *Sex Roles*, 56, 495-507.
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2008). Doing and undoing gender in sport governance. *Sex Roles*, 58, 81-92.
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2012). Paradoxical practices of gender in sport-related organizations. *Journal of Sport Management*, 26, 404-416.
- Detellier, É. (2015). *Mises au jeu. Les sports féminins à Montréal, 1919-1961*. Montréal : Les Éditions du remue-ménage.
- Edwards, K. (2006). Aspiring social justice ally development: A conceptual model. *NASPA Journal*, 43, 39-60.
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change. *Research in Organizational Behavior*, (22), 103-151.
- Foucault, M. (1994). Truth and power. In J. D. Faubion & P. Rabinow (Eds.), *Power: The essential works of Foucault 1954-1984, Volume 3* (pp. 111-133). New York: The New York Press.
- Hargreaves, J. A. (1990). Gender on the sports agenda. *International Review for the Sociology of Sport*, 25, 287-307.
- Heffernan, C.D. (2018). *Gender Allyship: Considering the Role of Men in Addressing the Gender-Leadership Gap in Sport Organizations*. Thèse de doctorat. University of Minnesota.
- Kane, M. J., & LaVoi, N. M. (2018). An examination of intercollegiate athletic directors' attributions regarding the underrepresentation of female coaches in women's sports. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 26, 3-11.
- Keyser-Verreault, A., Demers, G., Kriger, D. et Moore, E. (2021). What Works: Promising Practices for the Inclusion of Women and Girls: A Literature Review. 130 pages.
- Koivula, N. (1995). Ratings of Gender Appropriateness of Sports Participation: Effects of Gender-Based Schematic Processing. *Sex Roles*, 33 (7-8), pp. 543-557.

- Knoppers, A., & Anthonissen, A. (2008). Gendered managerial discourses in sport organizations: Multiplicity and complexity. *Sex Roles, 58*, 93–103.
- Lapchick, R. E. (2015). The 2014 Associated Press Sports Editors Racial and Gender Report Card, (757), 1–22.
- Lapchick, R. E. (2016). Gender Report Card: 2016 International Sports Report Card on Women in Leadership Roles.
- Lapchick, R. E. (2017a). The 2017 racial and gender report card: Major League Baseball.
- Lapchick, R. E. (2017b). The 2017 racial and gender report card: National Basketball Association.
- Mayr, A. (2015). Institutional discourse. In D. Tannen, H. E. Hamilton, & D. Schiffrin (Eds.), *The handbook of discourse analysis* (2nd ed., pp. 755–774). West Sussex: John Wiley & Sons, Inc.
- Madsen, S.R., Townsend, A. et Scribner, R.T. (2020). Strategies that Male Allies Use to Advance Women in the Workplace. *Journal of Men's Studies, 28*(3), 239-259.
- Messner, M. A. (1988). Sports and the male domination: The female athlete as contested ideological terrain. *Sociology of Sport Journal, 5*, 197-211.
- Messner, M. A. (1992). *Power at play: Sports and the problem of masculinity*. Boston: Beacon Press.
- Messner, M. A., & Sabo, D. (1990). *Sport, men, and the gender order: Critical feminist perspectives*. Champaign, IL: Human Kinetics Publishers.
- Patel, V. S. (2011). Moving toward an inclusive model of allyship for racial justice. *The Vermont Connection, 32*, 78-88.
- Reason, R. D., Millar, E. A. R., & Scales, T. C. (2005). Toward a model of racial justice ally development. *Journal of College Student Development, 46*, 530-546.
- Sartore, M. L., & Cunningham, G. B. (2007). Explaining the under-representation of women in leadership positions of sport organizations: A symbolic interactionist perspective. *Quest, 59*(2), 244-265.
- Shaw, S. (2006). Scratching the back of “Mr x”: Analyzing gendered social processes in sport organizations. *Journal of Sport Management, 20*, 510-534.
- Shaw, S., & Penney, D. (2003). Gender equity policies in national governing bodies: An oxymoron or a vehicle for change? *European Sport Management Quarterly, 3*, 78-102.
- Shaw, S., & Slack, T. (2002). “It”’s been like that for donkey’s years’: The construction of gender relations and the cultures of sport organization. *Culture, Sport, Society, 5*, 86-106.
- St-Pierre, M. (2022). *The Myth of the Gender Equality in Canada: the Case of Women’s Athletes in Canadian Sport Media*. ISSA, Tubingen, Allemagne.
- Tatum, B. D. (1994). Teaching white students about racism: The search for white allies and the restoration of hope. *Teachers College Record, 95*(4), 462-476.
- Theberge, N. (1987). Sport and women’s empowerment. *Women’s Studies International Forum, 10*, 387-393.
- Toomey, R.B et McGeorge, C. (2018). Profiles of LGBTQ ally engagement in college athletics. *Journal of LGBT Youth, 15*(3), pp. 162-178.
- Washington, J., & Evans, N. J. (1991). Becoming an ally. In N. J. Evans & V. A. Wall (Eds.), *Beyond tolerance: Gays, lesbians, and bisexuals on campus* (pp. 195–2014). Washington, D.C.: American College Personnel Association.
- Washington, J., & Evans, N. J. (1991). Becoming an ally. In N. J. Evans & V. A. Wall (Eds.), *Beyond tolerance: Gays, lesbians, and bisexuals on campus* (pp. 195–2014). Washington, D.C.: American College Personnel Association.

Annexe 1 – Questionnaire hommes alliés

1. Faites-nous part de votre parcours professionnel.
2. Pour briser la glace, pourquoi croyez-vous qu'on vous a identifié comme allié ?
3. Dites-moi comment vous définissez ce qu'est un homme allié en sport ? En quoi le reconnaît-on (actions, attitudes, etc.)
4. Selon vous, quel est le degré d'ouverture des hommes dans votre organisation à l'égard de l'égalité des sexes?
5. Comment le fait d'avoir des femmes qui occupent des postes de direction importants influence-t-il les rapports quotidiens entre collègues ?
6. Discutez-vous de questions de genre avec d'autres hommes du milieu ?
7. Est-ce que vous tentez de sensibiliser les autres hommes et d'en faire des alliés ?
8. Qu'espérez-vous accomplir en tant qu'allié ?
9. Selon vous, quelle est la chose la plus importante que peuvent faire des alliés masculins ?
10. Avez-vous des actions spécifiques liées à l'égalité des genres dans votre plan stratégique ? Lesquelles ? Sinon, est-ce prévu de le faire ?
11. En tant qu'allié, qu'est-ce qu'on pourrait faire pour vous soutenir ? Quels sont vos besoins face à cette cause ?
12. Y a-t-il des points que vous aimeriez aborder et qui n'ont pas été mentionnés spécifiquement ?

Annexe 2 – Questionnaire femmes

1. Faites-nous part de votre parcours professionnel.
2. Pouvez-vous nous expliquer comment vous avez obtenu votre poste actuel ?
3. Quelle est votre vision relative aux questions de genre dans votre organisation (ou selon vous, quel est le degré d'ouverture des hommes de votre organisation à l'égard de l'égalité des sexes)?
4. Comment identifiez-vous un allié masculin ?
5. Que pensez-vous de la notion d'alliance masculine ?
6. Que pensez-vous de l'idée que les femmes ont besoin des hommes pour progresser ? Quels sont vos sentiments à cet égard?
7. Pensez-vous que des exemples notables d'alliés comme Andy Murray et Amélie Mauresmo ont une importance ?
8. Quelle importance ou quel impact ont vos alliés masculins dans votre travail ?
9. Selon vous, en tant que femme travaillant dans le domaine du sport, quelle est la chose la plus importante que peuvent faire des alliés masculins ?
10. Comment le fait d'avoir des femmes qui occupent des postes de direction importants influence-t-il les rapports quotidiens entre collègues ?
11. Y a-t-il des points que vous aimeriez aborder et qui n'ont pas été mentionnés spécifiquement ?

Annexe 3 – Questionnaire en ligne

Section 1 – Données sociodémographiques

Les données recueillies dans cette section permettront d'établir un portrait des répondant.es et de mieux comprendre le profil de ceux et celles qui travaillent au sein des fédérations sportives du Québec.

1. Vous vous identifiez comme :
 - a. Un homme
 - b. Une femme
 - c. Une personne non-binaire
 - d. Autre (veuillez préciser)

2. Vous appartenez auquel des groupes d'âge suivant ?
 - a. 20-25 ans
 - b. 26-30 ans
 - c. 31-35 ans
 - d. 36-40 ans
 - e. 41-50 ans
 - f. 50 ans et plus

3. Quel type de poste occupez-vous dans votre fédération sportive?
 - a. Direction générale
 - b. Poste de coordination
 - c. Communication
 - d. Adjoint.e administratif.ve
 - e. Comptabilité
 - f. Autre (veuillez préciser)

4. Depuis quand travaillez-vous au sein de la fédération (y compris dans un autre poste que celui que vous occupez aujourd'hui)
 - a. Moins d'un an
 - b. Entre un et deux ans
 - c. Entre deux et cinq ans
 - d. Entre cinq et dix ans
 - e. Plus de dix ans

5. Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez complété?
 - a. Secondaire et/ou formation professionnelle
 - b. Collégial (technique ou préuniversitaire)
 - c. Baccalauréat universitaire
 - d. Maîtrise
 - e. Doctorat
 - f. Autre (veuillez préciser)

6. Avez-vous ou avez-vous déjà eu une pratique sportive?
 - a. Oui, au niveau amateur
 - b. Oui, au niveau amateur élite
 - c. Oui, au niveau professionnel

- d. Non
- 7. Si oui, est-ce que votre pratique sportive était dans le même sport que celui de la fédération pour laquelle vous travaillez actuellement?
 - a. Oui
 - b. Non

Section 2 – Qu'est-ce qu'un homme allié?

Dans cette section, nous souhaitons connaître votre perception de ce qu'est un homme allié en sport.

- 1. Connaissez-vous le concept d'homme allié?
 - a. Oui
 - b. Non

[À la suite de cette question, insérer une définition générique de l'homme allié]

Un allié est un individu qui appartient à un groupe dominant, ici les hommes en sports, et qui prend des actions conscientes pour créer un changement social, c'est-à-dire la progression des femmes dans le sport. (définition tirée de Heffernan, 2018).

- 2. Quelles sont les actions et/ou attitudes les plus importantes qu'un homme allié en sport doit afficher? Sélectionnez les 4 actions ou attitudes les plus importantes parmi les choix suivants, et numérotez-les de 1 à 4, 1 signifiant que c'est le plus important à vos yeux.
 - a. Un homme allié démontre de l'ouverture au changement
 - b. Un homme allié est sensible à l'égalité hommes/femmes
 - c. Un homme allié a conscience de ses biais
 - d. Un homme allié implante des quotas de femmes au CA et/ou à la permanence
 - e. Un homme allié endosse les initiatives des femmes en public
 - f. Un homme allié encourage les initiatives des femmes en privé
 - g. Un homme allié montre qu'il a confiance dans le travail des femmes
 - h. Un homme allié crée des programmes pour augmenter la présence des femmes et des filles dans son sport
 - i. Un homme allié crée des programmes pour améliorer la rétention des femmes et des filles dans son sport
 - j. Un homme allié met en place des programmes pour améliorer la progression des femmes dans l'organisation
 - k. Autre (veuillez préciser)
- 3. Selon vous, les hommes alliés en sport sont :
 - a. Absolument nécessaires
 - b. Nécessaires
 - c. Un peu nécessaires
 - d. Absolument pas nécessaires
 - e. Je préfère ne pas répondre

Question facultative qualitative : Pourquoi?

Section 3 - L'égalité femmes/hommes et les hommes alliés dans votre fédération

Les questions de cette section visent à comprendre la situation de votre fédération quant à l'égalité femmes/hommes et à la présence d'alliés masculins en position de pouvoir.

- 1. Votre fédération est-elle dotée d'un CA paritaire?
 - a. Oui
 - b. Non
 - c. Ne sais pas
- 2. La permanence de votre fédération est-elle paritaire?

- a. Oui
 - b. Non
 - c. Ne sais pas
3. Y a-t-il une personne dans votre fédération chargée de s'occuper des dossiers « filles et femmes »?
- a. Oui
 - b. Non
 - c. Ne sait pas
4. Dans le cadre de mon travail à la fédération :
- a. J'ai été la cible de comportements ou de pratiques sexistes
 - i. Souvent
 - ii. Parfois
 - iii. Rarement
 - iv. Jamais
 - b. J'ai observé des comportements ou des pratiques sexistes envers les autres femmes de ma fédération
 - i. Souvent
 - ii. Parfois
 - iii. Rarement
 - iv. Jamais
 - c. Lorsque des comportements ou des paroles sexistes surviennent, d'autres hommes interviennent pour faire cesser ces comportements ou paroles.
 - i. Souvent
 - ii. Parfois
 - iii. Rarement
 - iv. Jamais
 - d. Je sens qu'il y a des biais qui favorisent les hommes
 - i. Souvent
 - ii. Parfois
 - iii. Rarement
 - iv. Jamais
 - e. Je sens qu'il y a des biais qui favorisent les femmes
 - i. Souvent
 - ii. Parfois
 - iii. Rarement
 - iv. Jamais
5. Quel est votre degré d'adhésion à l'affirmation suivante :
- a. Ma fédération en fait suffisamment pour l'avancement des femmes en sport.
 - i. Tout à fait en accord
 - ii. En accord
 - iii. Un peu en accord
 - iv. Un peu en désaccord
 - v. En désaccord
 - vi. Tout à fait en désaccord
6. Êtes-vous en mesure d'identifier un ou des hommes alliés dans votre fédération?
- a. Oui
 - b. Non

Sinon, passez à la section suivante

7. Si oui, quelles sont les actions posées par l'allié ou les alliés masculins dans votre fédération?

(cochez tout ce qui s'applique)

- a. Il reconnaît publiquement les réalisations des femmes.
- b. Il n'hésite pas à afficher sa confiance envers les femmes.
- c. Il a participé à créer des règles pour assurer la présence des femmes au CA
- d. Il agit comme un mentor auprès des femmes.
- e. Il pousse les autres hommes à agir comme des mentors auprès des femmes.
- f. Il dénonce les comportements sexistes.
- g. Il fait de l'égalité hommes/femmes une priorité de la fédération.
- h. Il demande aux femmes de la fédération ce qu'il peut faire pour améliorer l'égalité hommes/femmes.
- i. Il s'assure de rédiger des offres d'emplois qui vont attirer les femmes.
- j. Il a à cœur la conciliation travail-famille.
- k. Autre (veuillez préciser)

Section 4 – Les besoins de votre fédération en matière d'égalité femmes/hommes

Dans ce dernier bloc de questions, nous voulons savoir quels sont les différents besoins de votre organisation pour améliorer l'égalité femmes/hommes.

Pour chacune des affirmations suivantes, indiquez ce qui correspond le plus à ce que vous pensez.

- a. Je crois qu'il devrait y avoir des quotas pour le CA et à la permanence pour assurer une représentation équitable des femmes.
 - a. Tout à fait en accord
 - b. En accord
 - c. Un peu en accord
 - d. Un peu en désaccord
 - e. En désaccord
 - f. Tout à fait en désaccord
 - g. Cette mesure existe déjà dans notre fédération
- b. Je crois qu'il devrait y avoir un programme de mentorat pour les femmes.
 - a. Tout à fait en accord
 - b. En accord
 - c. Un peu en accord
 - d. Un peu en désaccord
 - e. En désaccord
 - f. Tout à fait en désaccord
 - g. Cette mesure existe déjà dans notre fédération
- c. Je crois qu'il devrait y avoir des programmes spécifiques de formation pour les filles afin qu'elles deviennent entraîneuses.
 - a. Tout à fait en accord
 - b. En accord
 - c. Un peu en accord
 - d. Un peu en désaccord
 - e. En désaccord
 - f. Tout à fait en désaccord
 - g. Cette mesure existe déjà dans notre fédération
- d. Je crois que les hommes de notre fédération devraient être mieux informés sur les enjeux qui touchent les femmes.
 - a. Tout à fait en accord
 - b. En accord
 - c. Un peu en accord
 - d. Un peu en désaccord

- e. En désaccord
 - f. Tout à fait en désaccord
 - g. Cette mesure existe déjà dans notre fédération
- e. Je crois que tous les membres de la fédération devraient suivre des ateliers sur l'égalité femmes/hommes en sport.
- a. Tout à fait en accord
 - b. En accord
 - c. Un peu en accord
 - d. Un peu en désaccord
 - e. En désaccord
 - f. Tout à fait en désaccord
 - g. Cette mesure existe déjà dans notre fédération
- f. Je crois qu'il devrait y avoir des récompenses financières pour les fédérations qui ont de bonnes pratiques quant à l'égalité femmes/hommes.
- a. Tout à fait en accord
 - b. En accord
 - c. Un peu en accord
 - d. Un peu en désaccord
 - e. En désaccord
 - f. Tout à fait en désaccord
- g. Je crois qu'il devrait y avoir des prix autres que financiers remis aux fédérations qui ont de bonnes pratiques quant à l'égalité femmes/hommes.
- a. Tout à fait en accord
 - b. En accord
 - c. Un peu en accord
 - d. Un peu en désaccord
 - e. En désaccord
 - f. Tout à fait en désaccord
- h. Je crois que les hommes de la fédération devraient être sensibilisés à la notion d'hommes alliés.
- a. Tout à fait en accord
 - b. En accord
 - c. Un peu en accord
 - d. Un peu en désaccord
 - e. En désaccord
 - f. Tout à fait en désaccord
 - g. Cette mesure existe déjà dans notre fédération
- i. Je crois que la fédération devrait revoir ses politiques d'embauche pour favoriser les candidatures féminines.
- a. Tout à fait en accord
 - b. En accord
 - c. Un peu en accord
 - d. Un peu en désaccord
 - e. En désaccord
 - f. Tout à fait en désaccord
 - g. Cette mesure existe déjà dans notre fédération
- j. Je crois que la fédération devrait créer un poste dédié aux enjeux des femmes et des filles dans notre sport.
- a. Tout à fait en accord
 - b. En accord
 - c. Un peu en accord
 - d. Un peu en désaccord

- e. En désaccord
 - f. Tout à fait en désaccord
 - g. Cette mesure existe déjà dans notre fédération
- k. Je crois que la présence de plus de femmes en postes de décision dans le monde du sport ferait une différence.
- a. Tout à fait en accord
 - b. En accord
 - c. Un peu en accord
 - d. Un peu en désaccord
 - e. En désaccord
 - f. Tout à fait en désaccord
- l. Je crois qu'il est important que les différentes fédérations sportives du Québec partagent leurs bonnes pratiques quant à l'égalité femmes/hommes en sport.
- a. Tout à fait en accord
 - b. En accord
 - c. Un peu en accord
 - d. Un peu en désaccord
 - e. En désaccord
 - f. Tout à fait en désaccord
- m. Je crois que la fédération devrait revoir ses lignes directrices sur la conciliation travail-famille
- a. Tout à fait en accord
 - b. En accord
 - c. Un peu en accord
 - d. Un peu en désaccord
 - e. En désaccord
 - f. Tout à fait en désaccord
 - g. Cette mesure existe déjà dans notre fédération

Y a-t-il d'autres besoins qui vous semblent prioritaires au sein de votre fédération sportive en matière d'égalité femmes/hommes? Si oui, indiquez-les-nous.

Avez-vous des commentaires à ajouter?

Merci d'avoir participé à ce sondage. Votre aide est précieuse.

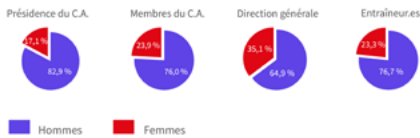
Annexe 4 - Pourquoi le sport québécois a besoin d'hommes alliés?

Pourquoi le sport québécois a besoin d'hommes alliés?



1

Parce que les femmes sont largement sous-représentées dans les postes de leadership en sport au Québec;



2

Parce que dans plusieurs fédérations sportives :

- On entend encore des commentaires sexistes;
- On préfère parfois le statu quo aux changements structurels qui favorisent l'égalité;
- On ne fait pas toujours de l'égalité femmes/hommes une priorité;

3

Parce qu'avoir le tiers des postes du C.A. occupé par des femmes, c'est bien, mais que ce n'est pas suffisant;

4

Parce que sur le terrain, les femmes doivent encore faire face aux préjugés et aux stéréotypes de genre;

5

Parce que les femmes ne sont pas les seules à devoir mener le combat pour l'égalité. C'est l'affaire de toutes!

Les hommes sont nombreux à occuper des postes de leadership dans le monde sportif. Être un homme allié en sport, c'est utiliser cette position de pouvoir pour changer les choses et participer à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes plus qu'un idéal, mais une réalité.

Être un homme allié, c'est :

Écoute (pro)active

Aller vers les femmes de son organisation pour connaître leurs besoins

Intégrité et engagement

Donner le crédit aux femmes pour leurs initiatives et intervenir auprès des autres hommes.

Réflexivité

Réfléchir à ses biais, à ses préjugés et à ses pratiques. Être capable de changer. Ne pas être sur la défensive.

Comment agir concrètement ?



Créer des initiatives qui favorisent la conciliation travail-famille

- Service de garde sur place ou lors des compétitions
- Horaire flexible
- Télétravail



Être vocal

- Parler aux autres hommes.
- Organiser des rencontres entre hommes pour les sensibiliser aux barrières que rencontrent les femmes en sport.
- Recruter d'autres alliés!



Offrir des approches individualisées aux femmes

- Mettre sur pied des programmes de mentorat destinés aux femmes.



Changer les méthodes de recrutement

- Écrire des offres d'emploi moins ciblées pour sortir des réseaux habituels.



Reconnaître le travail des femmes en public et en privé

- Endosser les initiatives des femmes
- Reconnaître verbalement le travail bien fait, rendre visible le travail des femmes.



Soutenir les initiatives qui visent les femmes et les filles

- Participer à l'élaboration de programmes pour les femmes et les filles à tous les échelons du sport



Aborder l'égalité femmes/hommes comme enjeu de tous les jours

- S'assurer que chaque initiative s'inscrit vers la poursuite de l'égalité femmes/hommes.

Curieux.se d'en savoir plus ?

[Voir les capsules web](#)

Une réalisation de



En partenariat avec



