

Faculté des sciences de la motricité

Obstacles et facilitateurs influençant l'inclusion et la progression de carrière des femmes dans les conseils d'administration : Focus sur les clubs de rugby en Fédération Wallonie-Bruxelles

Auteur : SIMON Charlotte

Promoteur(s) : ZEIMERS Géraldine

Année académique 2024-2025

Master en sciences de la motricité, orientation éducation
physique [120] – EDPH2M

Finalité didactique

UCLouvain FSM : Déclaration d'utilisation des aides et outils Intelligence Artificielle (IA)

J'ai utilisé l'IA pour ce projet : ☒ Oui
☐ Non

Si vous avez utilisé l'IA dans ce travail, veuillez préciser comment ci-dessous :

Texte (par exemple, vérification orthographique, génération de texte, production d'idées, ...)

Le cas échéant, veuillez résumer (500 caractères maximum):

Dans le cadre de ce mémoire, j'ai utilisé l'IA afin de reformuler des phrases issues de la littérature, préalablement réécrites par moi-même lorsque leur formulation ne me convenait pas. Je l'ai également utilisée afin de corriger des erreurs linguistiques et orthographiques ainsi que pour me donner des idées de mots clés à utiliser dans les bases de données de la littérature scientifique.

Images

Le cas échéant, veuillez résumer (500 caractères maximum):

Code, aide à la programmation, ou algorithmes

Le cas échéant, veuillez résumer (500 caractères maximum):

Autres utilisations

Le cas échéant, veuillez résumer (500 caractères maximum):

Je connais les règles de l'UCLouvain en matière d'intelligence artificielle. Je déclare que toute utilisation d'aides ou d'outils d'intelligence artificielle est explicitement mentionnée dans le présent formulaire de déclaration.

Nom	Simon	Prénom	Charlotte
-----	-------	--------	-----------

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier Madame Géraldine Zeimers, ma promotrice, pour son encadrement tout au long de ce travail. Son accompagnement, sa rigueur et la justesse de ses conseils m'ont permis de garder le cap même lorsque la route devenait sinueuse.

Je souhaite ensuite remercier chaleureusement toutes les intervenantes pour le temps précieux qu'elles m'ont consacré, la richesse de leur témoignage et la bienveillance dont elles ont fait preuve durant ces échanges.

J'adresse un merci tout particulier à Ava Crestan et Fanny Druinne pour leur aide précieuse, leur soutien constant, leur patience face à mes nombreuses interrogations et leur présence tout au long de ce travail, dans les moments de doute comme dans les petites victoires.

Enfin, je remercie toutes les personnes qui m'ont accompagnée dans cette aventure, notamment mes proches, mes amis et ma famille. Leur présence, leurs encouragements permanents et leurs conseils avisés ont grandement contribué à ce travail.

Cette expérience a été marquante, enrichissante et instructive, et je suis reconnaissante envers toutes celles et ceux qui ont contribué, de près ou de loin, à sa réussite.

Table des matières

1. Introduction.....	6
2. Revue de littérature	8
2.1. Concepts centraux.....	8
2.2. La gouvernance, le leadership et la diversité de genre dans les conseils d'administration des clubs sportifs amateurs	12
2.2.1. La gouvernance et le conseil d'administration.....	12
2.2.2. Le leadership au sein des conseils d'administration	13
2.2.3. La diversité de genre	13
2.3. La carrière de bénévole dans le sport	15
2.3.1. La notion de carrière dans le volontariat.....	15
2.3.2. Les trajectoires et dynamiques de progression.....	16
2.4. Contexte en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) : statistique de la représentation dans les fédérations et conseils d'administration	18
3. Cadre théorique.....	19
3.1. Les dimensions socio-culturelles	21
3.1.1. La culture organisationnelle et le concept de masculinité hégémonique	21
3.1.2. Les stéréotypes de genre et leurs conséquences.....	22
3.1.3. Le concept « d'habitus »	23
3.2. Les dimensions organisationnelles	24
3.2.1. La capacité organisationnelle	24
3.2.2. Le renforcement des capacités	26
3.2.3. Les processus de recrutement.....	27
3.3. Les dimensions interpersonnelles	27
3.3.1. Le capital social et les réseaux de soutien.....	27
3.3.2. Le soutien familiale et le partage des responsabilités	29
3.4. Les dimensions personnelles.....	29
3.4.1. Les comportements auto-limitants	29
3.4.2. Les expériences personnelles	30
4. Méthodologie	31
4.1. Description de la méthodologie de recherche.....	31
4.2. Population et échantillonnage	33
4.3. Analyse des données.....	34
5. Résultats de la recherche	35
5.1. Présentation des résultats.....	35
5.2. Expérience générale des participantes.....	35
5.3. Les obstacles rencontrés.....	36
5.3.1. Les obstacles socio-culturels	36
A. Obstacles liés aux stéréotypes de genre et à la discrimination.....	36
B. L'équipe féminine	38
5.3.2. Les obstacles organisationnels	39
5.3.3. Les obstacles interpersonnels	41
5.3.4. Les obstacles personnels	42
5.4. Les facilitateurs rencontrés.....	43
5.4.1. Les facilitateurs socio-culturels.....	43

5.4.2. Les facilitateurs organisationnels	44
5.4.3. Les facilitateurs interpersonnels	45
5.4.4. Les facilitateurs personnels	46
6. Discussion	47
6.1. <i>Interprétation des résultats</i>	47
6.1.1. Les dimensions socio-culturelles	47
6.1.2. Les dimensions organisationnelles.....	49
6.1.3. Les dimensions interpersonnelles.....	50
6.1.4. Les dimensions personnelles	51
6.2. <i>Réflexion sur la représentation féminine dans les équipes de rugby</i>	52
6.3. <i>Limites de la recherche</i>	53
7. Conclusion et recommandations pratiques.....	54
Conclusion	54
Recommandations pratiques	55
8. Bibliographie	57
9. Annexes.....	67
9.1.1. Obstacles rencontrés par les femmes	67
9.1.2. Facilitateurs rencontrés par les femmes	67
9.2. <i>Annexe 2 : Guide d'entretien</i>	68
9.3. <i>Annexe 3 : Formulaire de consentement</i>	71
9.4. <i>Annexe 4 : transcription des entretiens</i>	71
9.4.1. Club 1 :.....	72
9.4.2. Club 2 :.....	80
9.4.3. Club 3 :.....	86
9.4.4. Club 4 :.....	99
9.4.5. Club 5 :.....	110
9.4.6. Club 6 :.....	119
9.4.7. Club 7 :.....	127
9.4.8. Club 8 :.....	139
9.4.9. Club 9 :.....	148
9.4.10. Club 10 :.....	156
9.4.11. Club 11 :.....	165
9.4.12. Club 12 :.....	173
9.4.13. Club 13 :.....	181
9.4.14. Club 14 :.....	191
.....	203

1. Introduction

« Imaginons un monde où ce serait la norme que seuls des hommes gouvernent. Et pourtant, si l'on proposait qu'un monde soit gouverné exclusivement par des femmes, ce serait perçu comme choquant » (Bourdieu, 1998).

Dans notre société, la question de la représentation des femmes dans les instances décisionnelles est primordiale. Bien que l'égalité entre les hommes et les femmes soit un principe inscrit dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la réalité révèle que celle-ci est encore loin d'être atteinte. En effet, l'Article 23 de la Charte stipule que « l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération ». Malgré des progrès importants, de nombreuses inégalités persistent dans le domaine du volontariat et du travail, notamment en ce qui concerne l'accès à des postes à responsabilités où des disparités plus ou moins grandes continuent d'exister selon les régions et surtout selon le type d'activité. Selon le Forum économique mondial (2023), seulement 32% des postes de direction dans le monde sont occupés par des femmes. Ce chiffre est d'autant plus faible que le niveau de responsabilité augmente. Depuis 2006, la progression vers la parité augmente en moyenne de 0,24 % par an. Si cette tendance reste inchangée, il faudra encore 131 ans afin d'atteindre l'égalité des genres dans les postes de leadership (World Economic Forum, 2023).

Le milieu sportif n'échappe pas à cette réalité. Bien que ce secteur ait évolué depuis l'époque de Pierre de Coubertin, qui affirmait que « le rôle des femmes devrait être comme dans les anciens tournois, de couronner les vainqueurs », les iniquités y sont encore bien présentes. En effet, les disparités entre les femmes et les hommes demeurent particulièrement marquées, notamment en ce qui concerne les postes de leadership au sein des organisations sportives où les femmes sont largement sous-représentées. (Council of Europe & European Commission, 2025).

De nombreux articles scientifiques mettent en avant des statistiques de la sous-représentation des femmes aux postes de leadership dans le sport, en lien avec des obstacles socio-culturels (préjugés, stéréotypes de genre, opinions sociétales,...) et organisationnels (manque de soutien institutionnel, biais dans les pratiques de

recrutement,...), qui peuvent entraver l'accès des femmes aux postes de direction (Burton, 2015). Cependant, la littérature demeure largement focalisée sur l'identification de ces freins, alors que les recherches portant sur les leviers favorisant l'inclusion et la progression des femmes dans les rôles de leadership restent limitées et souvent peu approfondies (Adriaanse, 2016; Burton & Leberman, 2017). De plus, la majorité des travaux s'intéresse aux instances dirigeantes nationales ou internationales ainsi qu'aux postes rémunérés, accordant peu d'attention aux structures de base que sont les clubs sportifs et aux fonctions bénévoles qui les composent (Burton & Leberman, 2017). Par ailleurs, le peu d'analyses spécifiques consacrées à la Fédération Wallonie-Bruxelles, en particulier dans le contexte des clubs sportifs amateurs, révèle un déficit important de connaissances sur les dynamiques locales. Si certains travaux récents comme le mémoire de Medugno (2022) ou le rapport « L'égalité femmes-hommes dans le sport en Fédération Wallonie-Bruxelles » (Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 2020), apportent un éclairage sur la question, ils ne traitent pas directement des freins et des leviers liés à l'accès des femmes aux postes de gouvernance dans les clubs. Dès lors, il apparaît nécessaire d'examiner plus en profondeur les effets de ceux-ci sur la trajectoire des femmes au sein des instances dirigeantes, afin de mieux promouvoir l'égalité et l'équité dans les rôles de gouvernance sportive.

Ainsi, l'objectif de ce mémoire est de comprendre les facteurs qui influencent l'inclusion et la progression de carrière des femmes dans les instances décisionnelles sportives à un niveau local. Il s'intéresse plus particulièrement aux conseils d'administration des clubs de rugby à travers la question suivante : quels sont les obstacles et leviers qui influencent l'inclusion et la progression de carrière des femmes dans les conseils d'administration des clubs de rugby en Fédération Wallonie-Bruxelles ?

Étudier ces clubs permettrait d'examiner si les déséquilibres observés dans les fédérations ou les clubs professionnels se retrouvent également dans les clubs amateurs, et dans quelle mesure les obstacles à l'inclusion des femmes y sont similaires ou spécifiques. Par ailleurs, les clubs sportifs, bien qu'agissant à une échelle locale, jouent un rôle fondamental dans la promotion des valeurs d'égalité et d'inclusion (Spaaij et al., 2014). Pourtant, ces valeurs y sont souvent reléguées

au second plan. Analyser les freins et les leviers rencontrés par les femmes dans ces structures de base constitue donc une étape essentielle pour enclencher un changement durable et proposer des pistes d'action transposables à des niveaux organisationnels plus élevés, tels que les fédérations ou les clubs professionnels. Ce focus sur les clubs amateurs prend tout son sens dans le contexte de la Fédération Wallonie-Bruxelles, où la majorité des femmes siégeant dans les conseils d'administration évoluent précisément au sein de ce type de structure.

Enfin, mon choix s'est porté spécifiquement sur le rugby en raison des nombreux clichés de genre qui lui sont encore associés. Sport historiquement perçu comme masculin, viril et exigeant physiquement, le rugby constitue un terrain d'étude particulièrement pertinent pour observer comment ces stéréotypes influencent l'accès des femmes aux fonctions décisionnelles (Ryan & Dickson, 2018).

La question de la sous-représentation des femmes aux postes de leadership dans le secteur sportif amateur, tant au niveau mondial qu'au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles, constitue le point de départ de ce mémoire. Afin de contextualiser cette problématique, nous commencerons par définir les concepts clés et explorer la littérature scientifique en matière de leadership dans le contexte des volontaires sportifs et en particulier avec la perspective de genre. Une analyse de la situation actuelle permettra de souligner l'importance de l'égalité de genre et d'identifier les premiers obstacles à cette parité. Par la suite, nous nous appuierons sur la littérature existante pour établir un cadre théorique solide. Ce mémoire se poursuivra par la présentation de la recherche expérimentale et l'analyse des résultats obtenus, avant de s'achever sur une discussion des implications de ces résultats et des perspectives d'action pour un environnement sportif plus inclusif.

2. Revue de littérature

2.1. Concepts centraux

Avant de commencer, il semble important de définir quelques concepts afin de permettre une meilleure compréhension de ce travail. Plusieurs termes tels que « la parité, l'égalité et l'équité », « l'inclusion », « la discrimination et le sexisme » et enfin, « le plafond de verre » y seront abordés.

Terme parité, égalité et équité

La **parité**, l'**égalité** et l'**équité** sont trois termes régulièrement rencontrés dans la littérature. Bien qu'ils soient étroitement liés, ils peuvent parfois porter à confusion, il est donc important de bien comprendre le sens de ces concepts. La **parité** s'assure que chaque sexe soit représenté à part égale. Cette parité est souvent une condition nécessaire à l'égalité sans pour autant être suffisante. En effet, dans une organisation sportive, par exemple, la parité peut être assurée, mais si les hommes occupent toutes les fonctions au sein des conseils d'administration, alors l'égalité n'est pas respectée.

L'**équité** se définit comme une « démarche consistant à reconnaître les inégalités existantes et à y remédier en fournissant des ressources et des opportunités adaptées aux besoins spécifiques de chacun afin de garantir des résultats justes » (Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie du Canada, 2017). Dans cette perspective, l'équité de genre fait référence à « un traitement équitable entre les femmes et les hommes fondé sur leurs besoins respectifs, ce qui peut impliquer des actions différentes mais considérées comme équivalentes en termes de droits, d'avantages, d'obligations et d'opportunités » (Hanlon et al., 2019).

L'**égalité** est quant à elle définie par l'UNESCO (s. d.) comme « un principe fondamental qui implique que tous les individus, quels que soient leur sexe, leur origine ou leur situation, ont les mêmes droits et opportunités ». La Belgique prévoit d'ailleurs l'égalité de tous ses citoyens dans l'article 10 de sa Constitution : « *Il n'y a dans l'État aucune distinction d'ordres. Les Belges sont égaux devant la loi [...]. L'égalité des femmes et des hommes est garantie* » (Sénat de Belgique, 2025). Bien que cet objectif puisse sembler juste, il néglige les différences spécifiques d'intérêt, de besoin individuel et de vécu personnel (Canadian Women & Sport, 2022). C'est pourquoi l'égalité est définie comme offrant à chacun le même point de départ, tandis que l'équité vise à ce que tous aient les moyens d'atteindre la ligne d'arrivée (Canadian Women & Sport, 2022).

L'exclusion et l'inclusion

La participation au sport et l'accès aux postes de direction sont influencés par une variété de mécanismes inclusifs et exclusifs, qui interagissent de manière complexe à travers plusieurs dimensions. Repenser l'organisation et la mise en œuvre des

activités sportives peut encourager des pratiques plus inclusives, susceptibles de favoriser également une meilleure inclusion sociale au sein de la société en général (Elling & Claringbould, 2005).

L'exclusion est une mise à l'écart de certaines personnes en raison de facteurs socioéconomiques, culturels ou individuels, qui les empêchent d'accéder pleinement aux ressources et aux opportunités indispensables pour s'intégrer dans l'organisation. Ce processus peut se manifester via différentes formes de discriminations liées à des éléments tels que le revenu, l'éducation, le genre, l'origine ethnique ou les capacités physiques et mentales (Elling & Claringbould, 2005).

Dans son livre, Cunningham (2019) présente plusieurs définitions de **l'inclusion**, qui peuvent être résumées comme suit : l'inclusion est le niveau auquel un employé se sent valorisé au sein du groupe, tout en voyant ses besoins d'appartenance et d'unicité satisfaits. En outre, cela inclut la possibilité de participer activement aux processus essentiels de l'organisation, comme la prise de décision, la participation à des groupes de travail, ainsi que l'accès à l'information et aux ressources. Cette approche montre que l'inclusion dépasse la simple présence physique, impliquant une participation active et significative de chaque individu. Une organisation est donc inclusive lorsqu'elle permet à chacun d'y contribuer pleinement grâce à ses approches, son mode de fonctionnement et sa gestion. Cela implique que les expériences, les compétences et les idées de chaque individu soient non seulement reconnues, mais aussi intégrées en tenant compte des spécificités de chacun.

La discrimination et le sexisme

Dans le cadre de ce mémoire, la notion de discrimination revient fréquemment. Il est donc important d'en préciser le sens.

Selon le dictionnaire Larousse (2025), la discrimination peut désigner « l'action de séparer, de distinguer deux ou plusieurs êtres/choses à partir de certains critères ou caractères distinctifs ». Appliquée au domaine du sport, cette différenciation est tolérée lorsqu'elle repose sur des critères objectifs, proportionnés et vise un but d'intérêt général, comme la préservation de l'équité, de l'intégrité ou de l'équilibre des compétitions (Miege, 2022).

Toutefois, le Larousse propose une deuxième acceptation du terme : « le fait de distinguer et de traiter différemment (plus mal) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne » (Larousse, 2025). C'est dans ce sens que la discrimination devient illégitime et est proscrite, tant dans le sport que dans d'autres sphères sociales (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes [IEFH], 2025a).

Cette discrimination peut être exercée de deux manières différentes : directe ou indirecte. La discrimination directe est explicite et souvent intentionnelle. Elle survient lorsqu'une personne est traitée de manière défavorable dans une situation comparable, sur base d'un critère interdit (sexe, âge, origine, etc.) (Amnesty International Belgique, s. d.).

A l'inverse, la discrimination indirecte est plus insidieuse. Elle résulte de règles, pratiques ou politiques apparemment neutres, mais qui désavantagent un individu ou un groupe en lui imposant des restrictions, des obligations ou des contraintes qui ne s'appliquent pas à d'autres personnes. (IEFH, 2025). Cette forme de discrimination est d'autant plus problématique qu'elle est souvent involontaire et peu visible.

Parmi les différentes formes de discrimination, le sexisme est celle qui va nous intéresser dans le cadre de ce mémoire. Il désigne une attitude ou un comportement entraînant l'exclusion, la stigmatisation ou au traitement inégal des femmes en raison de leur genre (IEFH, 2025). En Belgique, plusieurs textes législatifs ont été adoptés pour lutter contre cette forme de discrimination, notamment la loi dite « Genre » du 10 mai 2007, « tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes » (Belgique, 2007).

Le plafond de verre

Le concept du plafond de verre est couramment utilisé dans la littérature pour expliquer la sous-représentation des femmes aux postes de direction. Cette métaphore, employée pour la première fois en 1986 dans le Wall Street Journal (Hymowitz & Schellhardt, 1986), décrit le chemin compliqué des minorités, et en particulier celui des femmes, à atteindre un poste de direction, malgré des compétences et qualifications avérées (Purcell et al., 2010). Le terme « plafond » signifie qu'il existe un nombre limité d'échelons pouvant être gravés avant qu'une

femme ne se voit confrontée à un obstacle. Quant au terme « verre », il symbolise la visibilité des dirigeants, majoritairement des hommes blancs, bien ancrés dans leur position de pouvoir, et difficilement remplaçables. Le plafond de verre désigne donc quelque chose de bien réel mais invisible aux yeux de ceux qui n'y sont pas directement confrontés (Pavlidou, 2022). D'après Taparia et Lenka (2022), le plafond de verre a non seulement des conséquences sur le succès de carrière des femmes, comme évoqué ci-dessus, mais affecte également leur estime, leur confiance en elles et leur sentiment d'efficacité personnelle, ce qui peut à terme augmenter le stress et conduire au burnout. Ces mêmes auteurs soulignent qu'au-delà des conséquences négatives sur les femmes, le fait d'empêcher des personnes compétentes d'accéder à un poste de direction à cause de leur sexe affecte directement l'efficacité des entreprises.

2.2. La gouvernance, le leadership et la diversité de genre dans les conseils d'administration des clubs sportifs amateurs

2.2.1. La gouvernance et le conseil d'administration

La gouvernance dans les clubs sportifs regroupe les mécanismes, processus et relations par lesquels les organisations sportives sont dirigées, contrôlées et administrées (Doherty et al., 2014). Elle inclut la définition des rôles, la prise de décision, la gestion des ressources humaines et financières, ainsi que la mise en place de politiques et procédures garantissant la pérennité et la légitimité de l'organisation. Dans le volontariat sportif, trois éléments clés constituent généralement la gouvernance : l'assemblée générale, le conseil d'administration et différents sous-comités (Hoye & Cuskelly, 2007). L'Assemblée générale regroupe tous les membres de l'organisation, incluant les sportifs, les parents, les administrateurs, les membres du staff sportif ainsi que toute autre personne convaincue par le projet de l'organisation et impliquée dans son développement. Son rôle principal consiste à élire les membres du conseil d'administration. Ce dernier, composé d'administrateurs, est responsable de trois fonctions principales : la direction, la régulation et le contrôle. Ces dirigeants assurent la gestion quotidienne, la vision stratégique, la mobilisation des ressources et la représentation institutionnelle. Leur rôle est central pour assurer la cohésion, la transparence et l'efficacité des clubs (Doherty et al., 2014). La gouvernance d'une organisation

sportive au niveau amateur consiste donc à définir les objectifs, les valeurs et la stratégie globale de l'entité, tout en permettant à ses membres de contribuer à l'élaboration de cette stratégie. En parallèle, le conseil doit veiller à ce que les actions mises en place pour atteindre les objectifs servent au mieux les intérêts des membres. Enfin, des sous-comités peuvent être mis en place afin d'assister le CA, assurant ainsi certains rôles précis comme l'organisation d'événements, la communication ou encore des aspects administratifs du sport (Hoye & Cuskelly, 2007).

2.2.2. Le leadership au sein des conseils d'administration

Le leadership se définit comme « une relation d'influence visant à faire progresser des organisations ou des groupes de personnes vers un avenir imaginé, qui repose sur l'alignement des valeurs et l'établissement d'objectifs communs » (Borland et al., 2019) Un leader doit ainsi motiver les membres, valoriser leur engagement et créer une vision partagée favorisant la réussite collective. Dans les clubs sportifs amateurs, ce rôle de leader est principalement assuré par les bénévoles siégeant au conseil d'administration, notamment le président, vice-président, trésorier, secrétaire et autres administrateurs.

Malgré cela, l'accès à ces postes de leadership reste inégalement réparti entre les sexes. Bien que les femmes s'impliquent activement dans la vie des clubs, elles sont significativement moins nombreuses à occuper des postes de direction (Burrmann & Sielschott, 2022). Plusieurs études montrent que, pour être reconnues et légitimées en tant que leaders, les femmes doivent souvent fournir davantage d'efforts et faire preuve d'un engagement supérieur à celui des hommes (Burton & Leberman, 2017). Ces inégalités d'accès et de reconnaissance des femmes dans les postes de leadership au sein des clubs sportifs amateurs soulèvent des enjeux spécifiques liés aux obstacles et facilitateurs à leur inclusion, qui seront analysés plus en détail dans le cadre théorique.

2.2.3. La diversité de genre

Bien que la parité des genres au sein des conseils d'administration relève d'abord d'une question d'éthique et de justice sociale, plusieurs études ont démontré qu'elle apporte bien plus à une organisation qu'on ne pourrait le penser. Terjesen et ses

collègues (2009) ont mis en évidence qu'une présence féminine au sein des conseils d'administration renforce la gouvernance grâce à un apport de connaissances, d'expériences et de perspectives variées. Plus récemment, dans le domaine sportif, McLoed et al. (2025) ont confirmé et approfondi cette idée en montrant que la diversité de genre améliore la qualité des décisions, la gestion des risques et la communication tout en renforçant la cohésion au sein du conseil.

D'après Wicker et ses collègues (2022), un conseil d'administration composé au minimum de trois femmes contribue à réduire les problèmes liés aux ressources humaines et favorise un style de leadership plus collaboratif, ce qui améliore le fonctionnement de l'organisation. Par ailleurs, ces conseils sont plus à même d'établir des critères de performance clairs, de suivre les stratégies mises en place et de mieux représenter la diversité de la société. Cela garantit la prise en compte des besoins et des préoccupations de chacun, condition essentielle pour un fonctionnement optimal (Brown et al., 2002).

Au-delà de leurs compétences professionnelles, les femmes occupant des postes de direction incarnent également des rôles modèles inspirants, tant pour les jeunes filles que pour d'autres femmes. Leur présence peut encourager de nouvelles vocations, renforcer la confiance en soi et ouvrir des perspectives jusque-là perçues comme inaccessibles (Burton & Leberman, 2017). Dans le secteur sportif, lorsqu'elles occupent un rôle de non joueuse, elles contribuent à créer un environnement plus inclusif et motivant pour les jeunes pratiquantes. À l'inverse, leur absence renforce l'idée que le sport est principalement une activité masculine, freinant la participation féminine. Une meilleure visibilité des femmes permet ainsi de remettre en question les stéréotypes de genre et de transformer durablement les mentalités (Morgan et al., 2024).

Plus largement, l'inclusion des femmes dans les sphères dirigeantes constitue un atout stratégique important pour les organisations sportives. En tant qu'activité sociale influente, le sport peut jouer un rôle clé dans l'avancement de l'équité de genre (Cunningham, 2019).

Toutefois, ces bénéfices sont limités lorsque le nombre de femmes au sein d'un groupe est trop faible ou qu'elles sont cantonnées à des postes inférieurs. En s'appuyant sur les concepts développés par Rosabeth Moss Kanter, Adriaanse (2016), a identifié plusieurs types de configurations selon la composition de genre

des groupes : « uniformes » (composés exclusivement d'hommes ou de femmes), « skewed » (dominés par un seul sexe avec moins de 20% de femmes), « titled » (entre 20 et 40% de femmes) et enfin « balanced » (où les femmes représentent entre 40 et 60%). Dans les groupes déséquilibrés, les femmes sont très visibles et peuvent être perçues comme des quotas, ce qui augmente la pression sur leurs épaules et limite leur influence réelle. À l'inverse, les groupes équilibrés permettent de percevoir les membres comme des individus à part entière, améliorant ainsi la collaboration et l'engagement au sein du groupe et la performance collective (Adriaanse, 2016).

2.3. La carrière de bénévole dans le sport

2.3.1. La notion de carrière dans le volontariat

Avant même d'envisager la notion de « carrière » dans le volontariat, il est nécessaire de rappeler que la définition même du volontariat fait débat dans la littérature. Bien que le terme semble intuitif, sa signification varie selon les contextes culturels, organisationnels et académiques. Cuskelly, Hoye et Auld (2006), en s'appuyant sur Cnann et al. (1996), ont cependant identifié quatre éléments fondamentaux permettant de définir ce qu'ils appellent « un volontaire pur » : l'engagement doit être totalement libre ; il ne donne lieu à aucune rémunération ou avantage financier ; il s'exerce dans le cadre d'une organisation formelle ; et il ne suppose aucun lien personnel avec les bénéficiaires de son action. À partir de ces éléments, il devient possible d'explorer comment le volontariat peut s'inscrire dans une trajectoire structurée, autrement dit, d'aborder la notion de « carrière ».

Actuellement, la littérature scientifique ne propose pas de définition formelle de la notion de « carrière » dans le volontariat. Cependant, il est possible de la concevoir en s'appuyant sur divers travaux effectués en sciences sociales, en particulier dans les domaines du bénévolat et de la sociologie de l'engagement. La notion de « carrière » n'est donc pas définie au sens strict comme dans le monde professionnel, mais plutôt de façon symbolique. Hustinx et Lammertyn (2003) parlent ainsi du bénévolat comme d'une « réalité biographique », c'est-à-dire faisant partie d'un cheminement personnel, combinant des motivations changeantes et des formes d'engagement évolutives. Le bénévolat est de moins en moins perçu

comme un acte ponctuel ou isolé, mais plutôt comme un engagement lié au parcours de vie de l'individu. McAllum (2014), prolonge cette théorie grâce au concept de « volunteer pathways » qui repose sur l'idée que chaque bénévole suit une trajectoire différente dans son engagement au fil du temps. Ce parcours étant influencé à la fois par les différents types d'organisations dans lesquelles les bénévoles s'impliquent, mais aussi par la façon dont ils perçoivent et donnent du sens à leur engagement. Merrilees et al. (2019) proposent ainsi de conceptualiser le bénévolat au fil du temps comme un « cycle de vie » en quatre phases : entrée, montée en engagement, responsabilités accrues et désengagement progressif, marqués par des attentes et des motivations spécifiques.

Dans le contexte sportif, les travaux de Cuskelly et al. (2006) permettent de concevoir l'engagement bénévole comme un parcours évolutif où la fidélisation dépend largement de pratiques de gestion adaptées telles que la formation, la reconnaissance et le soutien organisationnel. Ces pratiques permettent une montée progressive en responsabilités et en compétences. Les grands événements sportifs, selon Doherty (2009), peuvent donner à certains bénévoles l'envie de continuer à s'engager durablement, illustrant ainsi la notion de cheminement, où une expérience ponctuelle peut marquer le début d'une implication plus régulière et intégrée dans la trajectoire personnelle de l'individu. Ainsi, dans le cadre de ce travail, la « carrière » de bénévole peut être associée, grâce aux auteurs cités précédemment, à un parcours évolutif d'engagement non rémunéré, structurée autour de l'acquisition progressive de responsabilités, de compétences et de reconnaissance et inscrite dans le temps.

2.3.2. Les trajectoires et dynamiques de progression

Après avoir conceptualisé la carrière de bénévole comme un parcours évolutif et ancré dans la biographie des individus, il convient d'examiner les différentes formes que prennent ces trajectoires et les dynamiques qui les influencent.

Afin de comprendre comment se construit une progression bénévole dans le temps, il faut d'abord s'intéresser à ce qui déclenche l'engagement. Selon Cuskelly et Harrington (1997), les motivations à s'engager dans le bénévolat sportif sont multiples. Elles peuvent être guidées par la volonté d'aider les autres ou de soutenir une cause collective, mais elles peuvent également répondre à des aspirations

personnelles comme l'envie de développer de nouvelles compétences, d'obtenir une reconnaissance ou simplement de prendre du plaisir dans l'activité. En effet, lorsque les bénévoles se sentent vraiment investis dans leur rôle et qu'ils croient fortement à la cause qu'ils soutiennent, ils sont plus susceptibles de vouloir progresser en prenant plus de responsabilités (Finkelstein et al., 2005; Haski-Leventhal et al., 2010).

Dans cette perspective, la progression de carrière peut être perçue comme un processus d'acquisition immatérielle notamment en termes d'enrichissement personnel et de reconnaissance des compétences acquises. Stebbins (1996), met d'ailleurs en évidence que cette progression s'inscrit souvent dans une quête continue de gratification, qui peut exiger un engagement prolongé avant d'aboutir à un réel épanouissement.

Cependant, il est important de souligner qu'un sentiment d'obligation peut déclencher l'engagement, notamment chez ceux percevant leur implication comme une responsabilité. Ces bénévoles peuvent donc se voir progresser en assumant des rôles de direction par nécessité, sans pour autant y trouver de satisfaction (Cuskelly & Harrington, 1997).

Cette dimension personnelle de la progression s'accompagne souvent d'une évolution concrète des rôles exercés. En développant leurs compétences, les bénévoles peuvent progressivement accéder à des postes à responsabilités au sein des structures locales, régionales ou nationales (Cuskelly et al., 2006). Toutefois, comme le souligne Taylor (2004), cité par Cuskelly et al. (2006), le type d'organisation sportive conditionne fortement les formes que peut prendre la progression bénévole, en influençant à la fois les possibilités d'évolution et les mécanismes par lesquels les responsabilités sont attribuées. Dans les clubs locaux, par exemple, la progression n'est pas forcément matérialisée par des descriptions de poste ou des formations. Elle se fait de manière informelle, où les bénévoles les plus investis et fidèles à l'organisation assument progressivement davantage de responsabilités, non par une promotion officielle, mais par leur engagement constant. Cette évolution traduit alors une forme de progression fondée soit sur la reconnaissance par les pairs, soit sur la légitimation progressive des compétences acquises (Cuskelly et al., 2006). Cette dynamique est particulièrement observable dans les clubs sportifs, où l'accès à des postes au sein des conseils d'administration

représente une étape majeure de cette progression, notamment pour les femmes. Le développement de compétences en leadership, facilité par des formations et un accompagnement adapté, est essentiel pour leur permettre d'influencer les décisions, d'initier des projets et de représenter l'organisation (Benevene et al., 2024). D'ailleurs, ces opportunités de leadership sont, en soi, des leviers de progression et de valorisation de leur expertise et de leur engagement (Benevene et al., 2024).

Cuskelly, Harrington et Stebbins (2002) apportent quant à eux une dimension supplémentaire à la compréhension de la progression bénévole. En analysant l'évolution de l'engagement chez les bénévoles sportifs, les auteurs montrent que la progression ne se limite pas à l'ascension vers de nouvelles responsabilités ou à la reconnaissance individuelle. Elle peut également se manifester par la capacité à maintenir un engagement durable dans le temps, malgré les éventuelles contraintes ou phases de démotivation. Cette forme de continuité est envisagée comme un marqueur d'évolution personnelle, et distingue les bénévoles de « carrière », capables de renouveler leurs motivations et de rester actifs sur le long terme, des bénévoles « marginaux », dont l'engagement tend à diminuer avec le temps (Cuskelly et al., 2002). Ainsi, la stabilité à l'engagement devient en elle-même un facteur de progression, au même titre que la montée en responsabilité, l'acquisition de nouvelles compétences ou encore la satisfaction personnelle.

En s'appuyant sur cette conceptualisation de la progression de carrière de bénévole, il est désormais possible d'identifier et d'analyser plus précisément les obstacles et les facilitateurs qui façonnent la trajectoire de carrière des femmes dans les conseils d'administration des clubs de rugby.

2.4. Contexte en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) : statistique de la représentation dans les fédérations et conseils d'administration

L'inégalité entre les hommes et les femmes est une réalité bien ancrée dans le milieu sportif, particulièrement dans les fonctions de direction. En Fédération Wallonie-Bruxelles, les femmes ont du mal à trouver leur place au sein des instances dirigeantes. Selon les données du projet « *All In Sport : Promoting Greater Gender Equality in Sport* » (Council of Europe & European Commission, 2025), les conseils

d'administration des fédérations sportives comptent 75% d'hommes contre seulement 25% de femmes. Selon la campagne "Plus sportive" menée de 2020 à 2024, seule la fédération de multisports adaptés atteint l'équilibre des genres, tandis que d'autres, comme celles du jeu de paume ou de la pêche, ne comptent aucune femme administratrice (Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 2020).

Lorsqu'on s'intéresse aux postes de présidence, le projet « *All In Plus* », nous révèle une situation encore plus préoccupante. Sur les 43 fédérations analysées en Belgique, seules deux sont présidées par une femme, toutes deux situées en FWB (la gymnastique et l'aviron), soit à peine 5%. Les postes de vice-président et de direction générale ne font pas exception à cette sous-représentation, avec respectivement 12 et 9 femmes (dont 4 et 5 en FWB) occupant ces fonctions (Council of Europe & European Commission, 2025). Le rugby n'échappe pas à cette tendance générale. Bien que la Ligue Belge Francophone de Rugby (LBFR) soit présidée par une femme, Muriel Cottave-Claudet, l'accès à de tels postes de leadership reste un défi.

Bien qu'il y ait très peu de données spécifiques sur les conseils d'administration des clubs sportifs locaux, le projet « *All In Plus* » offre un éclairage intéressant sur la participation sportive. Il révèle que les femmes représentent 35% des adhérents en Belgique contre 65% pour les hommes. Ce déséquilibre d'adhésion pourrait être lié à une possible sous-représentation féminine au sein des instances dirigeantes des clubs.

Cela souligne l'importance d'une analyse approfondie de la gouvernance des clubs afin de mieux comprendre les dynamiques de participation et identifier les leviers d'une plus grande inclusion.

3. Cadre théorique

Après avoir passé en revue les connaissances actuelles sur la place des femmes dans la gouvernance des clubs sportifs amateurs, il convient de présenter les différentes notions théoriques qui permettent d'analyser le parcours des volontaires et plus particulièrement celui des femmes dans les conseils d'administration des clubs sportifs.

Pour ce faire, il semble pertinent de mobiliser le modèle éco-intersectionnel proposé par LaVoi (2016), qui distingue quatre niveaux interconnectés permettant de comprendre et d'expliquer l'expérience des femmes dans les milieux décisionnels. Tout d'abord, le niveau socio-culturel (1), composé des normes et des pratiques partagées par la société. Ensuite le niveau organisationnel (2), comprenant la capacité organisationnelle du club, c'est-à-dire sa manière de fonctionner ainsi que les pratiques de recrutement et les formes de discrimination. Puis le niveau interpersonnel (3), couvrant les relations avec la famille, les proches et les collègues. Enfin, le niveau personnel (4), qui concerne l'expérience individuelle et la manière dont les femmes se perçoivent. Ce modèle va du niveau macroscopique au niveau microscopique en passant par le mésoscopique, comme décrit par Burton (2015) ou Evans et Pfister (2020) dans leurs travaux sur le leadership féminin dans le sport.

Cette approche systémique, également utilisée et soutenue par le rapport « Le leadership au féminin dans les organisations sportives québécoises » réalisé par le Pôle sports HEC Montréal (2022) permet de dépasser une lecture linéaire des barrières au leadership féminin, en mettant en évidence l'imbrication et l'interdépendance des dimensions socio-culturelles, organisationnelles, interpersonnelles et personnelles (LaVoi, 2016). La culture organisationnelle d'un club, par exemple, peut simultanément refléter des normes sociales genrées (niveau socio-culturel), reproduire des pratiques de recrutement excluantes (niveau organisationnel), et affecter l'estime de soi des femmes qui y évoluent (niveau individuel).

En plus de ces quatre dimensions, ce cadre théorique a été construit sur une revue de littérature systématique des travaux académiques clés concernant le leadership féminin dans le sport. Cette démarche a permis d'identifier les concepts et les modèles les plus pertinents pour chaque dimension du cadre de LaVoi (2016). Ainsi, les notions de masculinité hégémonique (Connell, 1987) de stéréotypes de genre (Eagly & Karau, 2002) et d'habitus (Bourdieu, à travers des travaux récents comme Knoppers et al., (2021) ont été sélectionnées pour les dimensions socioculturelles. Pour la dimension organisationnelle, les concepts de capacité organisationnelle (Hall et al., 2003) et de recrutement (Cunningham, 2008) ont été retenus. Enfin, les notions de capital social (Morgan et al., 2024), de soutien

familial (Pfister & Radtke, 2009) et de comportements auto-limitants (Sartore & Cunningham, 2007) ont été choisies pour les dimensions interpersonnelles et personnelles. Ces concepts ont été sélectionnés pour leur capacité à expliquer les principaux obstacles rencontrés par les femmes dans la gouvernance sportive, offrant une base théorique solide et multifactorielle.

Ainsi, ces quatre dimensions constitueront la base de l'analyse et de la discussion des résultats de cette recherche. Dans la suite de cette section, chacun de ces niveaux sera développé de manière approfondie dans le but d'identifier et d'analyser les obstacles et les leviers à l'inclusion et à la progression de carrière des femmes dans le leadership sportif.

3.1. Les dimensions socio-culturelles

3.1.1. La culture organisationnelle et le concept de masculinité hégémonique

La culture organisationnelle se définit par l'ensemble des valeurs, normes et croyances partagées qui influencent le fonctionnement d'une organisation (Schein, 1996). Dans le cadre du sport, elle est façonnée par des valeurs masculines, profondément enracinées, où la majorité des positions de pouvoir sont occupées par les hommes (Schull, 2017). Ces valeurs, selon Hodven (2010), sont perpétuées par des discours de dirigeants qui associent l'idée de « bon dirigeant » à l'image d'un homme héroïque et perçu comme neutre, c'est-à-dire un individu dont les comportements, attitudes et opinions ne reflètent pas ouvertement les stéréotypes de genre. Cette perception des hommes comme « modèle de référence » et non comme catégorie de genre, au même titre que les femmes, contribue à la reproduction de cette culture organisationnelle masculine dans laquelle les femmes, malgré des compétences égales, peinent à se faire une place.

Cette logique s'inscrit dans ce que Connell (1987) qualifie de **masculinité hégémonique** : un modèle culturel dans lequel certaines formes de masculinité sont considérées comme supérieures et légitimes, au détriment des autres identités de genre, perçues comme inférieures. Ainsi, une institution devient hégémonique lorsque « l'idéologie qu'elle diffuse est largement admise et reproduite sans remise en question » (Burgess et al., 2003). Dans les organisations sportives, cela se traduit par une survalorisation des comportements traditionnellement masculins, des

comportements sexistes banalisés et la persistance de réseaux informels exclusivement masculins, tels que les « *old boys clubs* », qui renforcent les dynamiques d'exclusion (Sattari et al., 2020)

Enfin, au-delà des normes visibles, s'ajoute une culture implicite constituée d'éléments sous-jacents. Le rapport du Pôle sports de HEC Montréal (2022) souligne que les préjugés inconscients, la pression à la conformité, la résistance au changement et les réactions non verbales face au sexisme sont autant de signes d'une inégalité de genre persistante dans notre société. Ces éléments, bien qu'agissant en arrière-plan, contribuent à maintenir une culture masculine dominante, valorisant des comportements et des attitudes qui rendent l'intervention des hommes face au sexisme peu courante (Sattari et al., 2020).

3.1.2. Les stéréotypes de genre et leurs conséquences

Les stéréotypes de genre renforcent cette culture organisationnelle masculine, ce qui marginalise les femmes dans les postes de leadership. Ceux-ci nourrissent des perceptions spécifiques des rôles de leadership et de ce qui est attendu des femmes dans ces rôles (Evans & Pfister, 2020). Eagly et Karau (2002) identifient trois perspectives clés pour comprendre les qualités nécessaires pour occuper un poste de leadership : les compétences intrinsèques au rôle, les qualités et les comportements attendus par la société selon le genre et la réalité. Ainsi, des traits tels que l'agressivité, la force de caractère, la confiance en soi ou encore l'autosuffisance sont jugés essentiels afin d'exercer un rôle de leader, mais sont souvent perçus comme socialement inacceptables pour une femme. Ce décalage entre les compétences réelles des femmes et les attentes sociétales crée un dilemme : soit elles se conforment aux normes de genre en adoptant les traits de caractère qui leur sont attribués, c'est-à-dire un comportement « féminin », ce qui peut nuire à leur légitimité en tant que leader, soit elles adoptent des comportements associés au rôle de leader, c'est-à-dire « masculins », au risque d'être stigmatisées (Anderson, 2009; Burton et al., 2009).

Par ailleurs, certains stéréotypes de genre ne se contentent pas d'associer rôle décisionnel et masculinité ; ils véhiculent également l'idée que les femmes doivent se consacrer à des rôles dit « traditionnels », tels que la gestion de la buvette ou des équipements (Morgan et al., 2024). Dans une étude portant sur 45 pays répartis sur

5 continents, Adriaanse (2016) révèle que les femmes ne représentent que 19,7% des membres des instances décisionnelles dans le sport. Ce faible taux reflète en grande partie l'effet de ces stéréotypes, qui alimentent le doute sur la capacité des femmes à occuper des postes de direction. Ces idées reçues les orientent, consciemment ou non, vers des rôles perçus comme secondaires et moins influents, tels que l'encadrement des jeunes, l'éducation, l'accueil ou encore le soutien des sportifs. En revanche, les postes à hautes responsabilités, notamment ceux liés au sport de performance ou à la gestion financière restent dominés par les hommes, consolidant l'idée d'un leadership masculin « naturel » (Adriaanse, 2016; Stride et al., 2020).

Par conséquent, les femmes occupent un statut différent de leurs homologues masculins au sein des conseils d'administration des organisations sportives, et ce, malgré des qualifications similaires (Adriaanse, 2016). Ainsi, à compétences égales, les stéréotypes de genre poussent les individus à penser qu'un homme sera privilégié dans le sport afin d'occuper un poste de leadership par rapport à une femme (Burton et al., 2011).

3.1.3. Le concept « d'habitus »

Changer les habitudes au sein d'une organisation est un processus particulièrement compliqué. Le concept « *d'habitus* » développé par Bourdieu permet de comprendre cette complexité. Les habitus, tels que décrits dans la littérature récente (Knoppers et al., 2021) sont des « dispositions durables et transposables, largement inconscientes », qui modulent nos manières de penser et d'agir. Ces habitus se forment en intégrant, dès l'enfance et tout au long de la vie, les règles et normes de la société, comme celles liées à l'histoire du sport ou aux rôles de genre, à travers l'éducation et les expériences.

Dans le contexte spécifique des organisations sportives, ces structures englobent une histoire souvent marquée par une forte valorisation du modèle masculin, des normes de genre bien ancrées et des traditions bien établies (Piggott & Pike, 2020).

Ces mécanismes sont bien illustrés dans l'étude de Stride et al. (2020), qui montrent comment ces normes intégrées influencent les trajectoires des femmes bénévoles, qui doivent souvent composer avec des attentes genrées implicites, des hiérarchies informelles, et des formes de reconnaissance inégales. Ces expériences illustrent les

effets concrets des *habitus* dans le champ sportif et les résistances au changement qu'ils peuvent engendrer.

Ces dispositions ne relèvent pas de décisions conscientes mais s'expriment à travers des comportements et jugements quotidiens perçus comme "naturels". À l'échelle collective, cela se traduit par un *habitus* organisationnel, qui normalise des pratiques genrées au sein des structures de gouvernance (Kitchin & Howe, 2013). Ainsi, les conseils d'administration peuvent reproduire des logiques d'exclusion sans intention explicite. Comprendre ces mécanismes permet de s'interroger sur la stabilité apparente des rôles de genre dans les clubs et de mieux saisir les résistances au changement. Pour Knoppers et al. (2021), il est crucial de rendre ces *habitus* visibles afin de les déconstruire et d'envisager des organisations sportives plus inclusives.

3.2. Les dimensions organisationnelles

3.2.1. La capacité organisationnelle

Le niveau organisationnel désigne l'ensemble des règles, procédures, politiques, pratiques managériales et formes de gouvernance qui encadrent le fonctionnement d'une organisation (LaVoi, 2016). Dans les organisations sportives à but non lucratif, la notion de capacité organisationnelle est fortement liée à la manière dont l'organisation est structurée (Hall et al., 2003). En effet, elle désigne l'aptitude d'une organisation à mobiliser ou à déployer différents types de ressources afin d'atteindre ses objectifs et de répondre aux attentes de ses membres et de ses partenaires (Hall et al., 2003). Selon le modèle proposé par Hall et al. (2003) et repris par Misener et Doherty (2009), cinq types de ressources sont disponibles : les capacités en ressources humaines, financières, relationnelles, les infrastructures et méthodes de gestion, ainsi que la planification et le développement stratégique. L'analyse de ces cinq ressources permet de mieux comprendre comment la capacité organisationnelle d'un club peut soit créer des obstacles, soit agir comme un facilitateur à l'inclusion et à la progression des femmes au sein des structures dirigeantes.

Tout d'abord, les capacités en ressources humaines font référence à la capacité d'une organisation à mobiliser son capital humain, qu'il s'agisse de personnel rémunéré ou bénévole. Les éléments clés de cette capacité incluent les

compétences, les connaissances, l'engagement et la motivation de ces individus (Hall et al., 2003). Or, dans leur étude sur la capacité organisationnelle des clubs sportifs communautaires, Misener et Doherty (2009) ont démontré qu'un manque de capacité en ressources humaines, notamment en ce qui concerne le recrutement, la formation et la gestion des bénévoles, peut freiner le bon fonctionnement des clubs. Ce constat peut être interprété comme un facteur susceptible de limiter la mise en place de pratiques inclusives et, par conséquent, d'entraver l'inclusion et la progression de carrière des femmes dans les conseils d'administration.

De même, les ressources financières conditionnent la possibilité d'investir dans des projets spécifiques. Un manque de moyens peut empêcher certains clubs d'investir dans des initiatives de diversité ou de mentorat. À l'inverse, une bonne santé financière permet au club de proposer des formations à ses dirigeants sur les biais inconscients ou de financer des projets qui favorisent activement l'inclusion féminine (Hall et al., 2003).

L'aptitude de l'organisation à tirer parti de ses relations avec ses membres, le public et ses partenaires concerne la capacité relationnelle. Dans le cas des clubs sportifs, le soutien des fédérations régionales ou d'organismes de niveau supérieur, notamment à travers des politiques, des programmes d'inclusion ou encore des conseils, joue un rôle déterminant dans la mise en place d'actions en faveur des femmes (Patil. & Doherty, 2023).

L'infrastructure et les processus désignent la capacité des clubs à s'appuyer sur les éléments essentiels dans ses opérations quotidiennes. Ces éléments peuvent inclure une communication efficace ainsi qu'une culture organisationnelle collaborative (Patil. & Doherty, 2023).

Enfin, la planification et le développement renvoient à l'aptitude des clubs à intégrer une vision stratégique et des plans à long terme pour atteindre ses objectifs. Selon une étude auprès de fédérations sportives, l'inclusion d'initiatives en faveur de l'égalité de genre dans le plan stratégique est un facteur clé de succès. Toutefois, le manque de priorisation et l'absence d'outils adaptés pour mesurer les progrès compliquent la mise en œuvre effective de ces initiatives (Patil. & Doherty, 2023).

Dans le contexte des clubs sportifs, Hanlon et al. (2019) confirment que la capacité organisationnelle est un levier central pour favoriser l'inclusion des femmes. En s'appuyant sur le modèle de renforcement des capacités de Millar & Doherty

(2016), leur étude démontre que même si les clubs sont souvent conscients de l'importance d'augmenter la participation féminine, le manque de capacités organisationnelles peut freiner la mise en œuvre d'initiatives concrètes.

Ces résultats soulignent que l'engagement pour plus d'équité de genre ne suffit pas : sans moyens adaptés, notamment en matière de planification, de collaboration externe et de ressources, les clubs risquent de reproduire les inégalités existantes. Intégrer cette lecture dans l'analyse des clubs sportifs de la Fédération Wallonie-Bruxelles permet donc de mieux comprendre comment leurs structures internes peuvent soutenir ou freiner la progression des femmes dans les conseils d'administration.

3.2.2. Le renforcement des capacités

Lorsqu'une organisation ne dispose pas des ressources requises pour résoudre un problème, il devient essentiel pour elle d'entreprendre une démarche de transformation structurée visant à développer les compétences et moyens nécessaires. Ce processus, appelé renforcement des capacités, vise à permettre à l'organisation de s'adapter aux évolutions ou aux nouvelles exigences de son environnement (Millar & Doherty, 2016). Ce renforcement suit généralement trois étapes : (1) l'organisation commence par évaluer les ressources dont elle dispose pour répondre à une exigence externe ou interne. (2) Si des insuffisances sont identifiées, celles-ci deviennent alors des priorités d'action. (3) L'organisation met ensuite en place des stratégies ciblées pour renforcer ses capacités précisément là où les manques ont été constatés (Millar & Doherty, 2016). Le succès de ce processus dépend largement de l'aptitude de l'organisation à accueillir le changement, ce qui repose sur l'engagement, la détermination et les actions de ses membres. En cas de désaccord entre ces éléments, cela pourrait entraîner un échec du processus. Cependant, mettre en place des initiatives ne suffit pas, il faut aussi que l'organisation soit capable de les maintenir dans le temps en tenant compte des ressources disponibles, ce qui permet de mettre en évidence l'aspect multidimensionnelle et interconnecté de la capacité organisationnelle (Hanlon et al., 2019).

3.2.3. Les processus de recrutement

Bien qu'il soit possible que certains dirigeants sportifs excluent volontairement les femmes, la disparité de genre dans le sport est beaucoup plus subtile et est même, selon Cunningham (2008), « enracinée dans le fonctionnement des structures sportives ». A force d'être reproduite, cette situation devient la norme, et la société finit par banaliser son institutionnalisation.

Le recrutement joue un rôle central dans cette reproduction. Les conseils d'administration favorisent les candidats disposant d'un réseau influent, principalement constitué d'hommes déjà intégrés au cercle décisionnel (Anderson, 2009; Claringbould & Knoppers, 2007). Ils privilégient également des profils qui leur ressemblent, convaincus que leur propre parcours est le meilleur afin d'occuper le poste. Ils estiment qu'un candidat au parcours similaire au leur sera le plus qualifié, renforçant ainsi la présence masculine aux postes de leadership. Les femmes, ne disposant ni du même réseau ni des mêmes références sportives, sont alors moins susceptibles d'être perçues comme les candidates idéales (Anderson, 2009).

De plus, Whisenant et al. (2005) ont montré que 17% des descriptions de postes de recrutement dans les districts scolaires comportaient des biais de genre, et que dans 75% des cas, des critères d'expérience excluaient de fait les femmes, faute d'accès antérieur à ces rôles. Cela constitue un exemple de discrimination indirecte qui entrave l'accès des femmes aux fonctions de direction.

Enfin, bien que certains dirigeants se disent favorables aux politiques d'égalité, leurs pratiques de recrutement perpétuent la domination masculine. En contournant les mesures d'actions positives et en valorisant des profils similaires aux leurs, ils renforcent une situation où les femmes restent sous-représentées dans les postes à responsabilité (Claringbould & Knoppers, 2007).

3.3. Les dimensions interpersonnelles

3.3.1. Le capital social et les réseaux de soutien

L'accès des femmes aux postes décisionnels dans les organisations sportives est fortement lié à la présence ou non de soutien interpersonnel, tel que le mentorat et les réseaux de soutien. Dans leur revue exploratoire, Dadswell et al. (2022)

démontrent l'utilité du mentorat. Il permet aux femmes de bénéficier d'un accompagnement dans le but de fixer et d'atteindre leurs objectifs, de recevoir des conseils face aux obstacles et de développer leurs légitimités dans les sphères dirigeantes. Sans ce soutien, certaines participantes ont précisé qu'elles ne seraient pas parvenues à atteindre un poste à responsabilités ; d'autres affirment même qu'elles n'auraient pas continué leur implication dans le leadership sportif. Cette idée est confirmée par Burton (2015) qui dans le contexte des entraîneurs, explique qu'un manque de capital social (mentorat et réseautage) constitue un obstacle majeur pour la carrière des femmes, limitant ainsi leur ascension vers des postes à responsabilité.

De plus, dans un environnement encore très masculin, les cercles informels de pouvoir souvent qualifiés de « old boys club » représentent un espace de légitimation où les femmes sont exclues (Pôle sports HEC Montréal, 2022). En effet, le réseautage est un facteur facilitant important pour l'engagement des femmes dans des rôles de non-joueurs, car cela permet de créer des liens, de partager des expériences et de renforcer les relations sociales au sein du club, permettant ainsi un meilleur engagement (Morgan et al., 2024). D'après Anderson (2009), cette inégalité de soutien se retrouve dès le plus jeune âge. L'auteur rappelle que les filles sont généralement écartées des cercles culturels du sport, ce qui limite leur exposition aux codes implicites de ce milieu, pourtant présentés comme neutres. En étant privées de ces apprentissages, elles se retrouvent désavantagées dans leur capacité à intégrer des réseaux de pouvoir et à intégrer des postes décisionnels, perpétuant ainsi un système où le leadership reste majoritairement masculin.

Pour Walker et Bopp (2011), que ce soit dû à un manque de soutien organisationnel, comme expliqué précédemment (section 3.3), ou à un manque de soutien interpersonnel, comme évoqué ci-dessus, le problème demeure le même : les femmes manquent d'expérience. Ainsi, les auteurs soulignent un phénomène de cercle vicieux où les femmes manquent d'expérience mais où elles ne bénéficient pas des mêmes opportunités que leurs homologues masculins afin d'en acquérir.

3.3.2. Le soutien familiale et le partage des responsabilités

Le soutien, qu'il vienne directement de l'organisation (comme mentionné précédemment) ou de l'entourage proche, joue un rôle important dans l'expérience des femmes dans les instances décisionnelles comme les conseils d'administration. Comme observé par Pfister et Radtke (2009), la proportion de femmes occupant des postes de direction tend à diminuer avec l'âge, un phénomène qui s'explique en grande partie par le défi de concilier une carrière professionnelle, une carrière de volontaire et des responsabilités familiales. En effet, les stéréotypes de genre, comme évoqués précédemment, assignent aux femmes la responsabilité principale des tâches domestiques et du soutien familiale, ce qui crée un défi de priorités (Clayton-Hathway & Fasbender, 2019). Dans ce contexte, les opportunités professionnelles restent inégalement réparties : les hommes bénéficient plus fréquemment d'un environnement favorable à leur progression, notamment grâce à un soutien de leur partenaire. À l'inverse, les femmes doivent souvent assumer une double charge, professionnelle et familiale, sans bénéficier du même niveau de soutien. Ce déséquilibre repose souvent sur des sacrifices attendus de leur part pour permettre à leur conjoint de privilégier sa propre carrière. Or, les cas où des hommes choisissent de mettre leur trajectoire professionnelle entre parenthèses pour soutenir celle de leur conjointe restent encore exceptionnels. Cette inégale répartition du soutien au sein du couple contribue à maintenir les femmes à distance des postes de leadership (Pfister & Radtke, 2009).

Ce déséquilibre est d'autant plus marqué dans le secteur sportif, dont les caractéristiques comme les horaires non-conventionnels, le travail en soirée ou le week-end et les déplacements fréquents rendent le conflit entre vie professionnelle, bénévolat et vie familiale particulièrement aigu. Ces exigences de temps et de disponibilité constante, qui s'ajoutent à une double charge souvent assumée par les femmes, constituent un facteur de dissuasion majeur et un obstacle significatif à leur progression vers les postes de leadership (Pfister & Radtke, 2009).

3.4. Les dimensions personnelles

3.4.1. Les comportements auto-limitants

Dans sa revue de littérature, Burton (2015), en s'appuyant sur les travaux de Sartore et Cunningham (2007) met en évidence la manière dont les idées préconçues sur

le genre peuvent conduire les femmes à adopter des comportements d'autolimitation, en particulier dans des environnements dominés par les hommes comme le sport. Selon ces auteurs, les individus adoptent dans leurs interactions sociales certains mots, attitudes et comportements qu'ils jugent attendus d'eux dans un rôle donné, un processus appelé standard d'identité. Afin de s'y conformer, un mécanisme de contrôle s'installe, où les individus ajustent leurs comportements pour répondre aux attentes sociales (Sartore & Cunningham, 2007). Dans ce contexte, certaines femmes, bien qu'ayant toutes les compétences requises pour occuper des postes de direction, peuvent cesser de les exprimer ou de les revendiquer, freinées par les stéréotypes de genre qui associent rarement les femmes au leadership. Ce processus peut les conduire, souvent de manière inconsciente, à se détourner de certains rôles ou opportunités, non pas par manque d'intérêt, mais par effet des normes sociales intériorisées.

Par ailleurs, certaines femmes interrogées dans le cadre d'une étude menée par Clayton-Hathway et Fasbender (2019) sur le bénévolat sportif expliquent éviter certains postes non pas en raison d'un manque d'intérêt, mais d'un manque de confiance en leurs compétences. Ce phénomène, souvent interprété comme une limite individuelle, peut aussi trouver ses racines dans une socialisation genrée qui, dès l'enfance, oriente les filles vers des rôles de second plan. Cela démontre que les stéréotypes de genre dans le sport ne relèvent pas uniquement de l'organisation formelle ou des structures visibles, mais qu'ils s'expriment aussi à travers des dynamiques intériorisées, renforcées par les discours ambiants et les attentes implicites.

3.4.2. Les expériences personnelles

Les travaux d'Anderson (2009) permettent également de démontrer que les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes dans le sport sont profondément inégalitaires. Les hommes ayant réussi en tant que sportifs ont généralement plus d'opportunités de poursuivre leur carrière dans ce domaine, tandis que les femmes, souvent stigmatisées dans leur pratique sportive, sont non seulement exclues des postes de direction mais aussi moins susceptibles d'envisager une carrière dans le milieu sportif. Cette dynamique maintient le leadership sportif dans une « boucle fermée » essentiellement masculine.

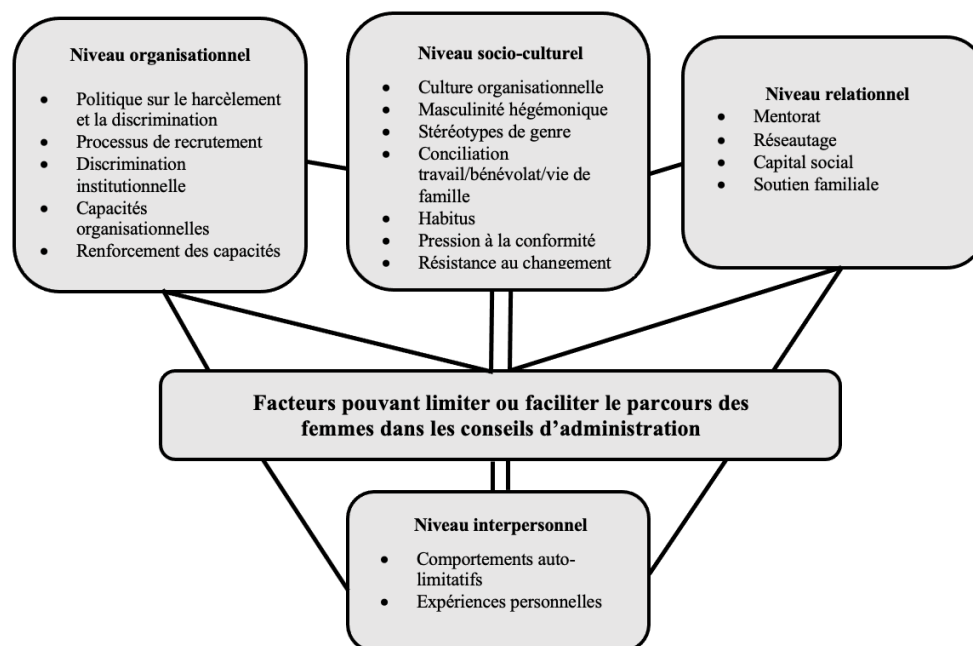


Fig. 1. *Cadre théorique reprenant les 4 niveaux influençant le parcours des femmes dans les conseils d'administration.*

4. Méthodologie

4.1. Description de la méthodologie de recherche

Approche méthodologique

Cette recherche a été menée en utilisant une approche qualitative. Cette méthode est pertinente dans ce contexte car elle permet de recueillir l'expérience et l'avis de diverses femmes occupant un poste au sein d'un conseil d'administration, dans un club sportif en FWB. L'objectif était de récolter des données précises et étayées afin de comprendre les obstacles et les facilitateurs rencontrés par les femmes ainsi que l'impact qu'ils ont sur leur progression de carrière.

Outils de collecte de données :

Comme outils de collecte de données, j'ai choisi l'entretien semi-directif. Cette méthode permet de poser une série de questions préparées à l'avance, tout en laissant au chercheur la possibilité d'adapter son guide d'entretien en fonction des réponses de l'intervenant (Gratton & Jones, 2010). Ainsi, 14 interviews d'une durée comprise entre 25 et 50 minutes ont été réalisées. Le guide d'entretien (Annexe 9.2) a été réalisé sur base de la revue de littérature et du cadre théorique mis en place, en s'appuyant notamment sur le modèle éco-intersectionnel de LaVoi (2016), sur

le rapport «Le leadership au féminin dans les organisations sportives québécoises» réalisé par le Pôle sports de HEC Montréal (2022) ainsi que sur les travaux de Burton (2015) traitant des obstacles et des facilitateurs rencontrés par les femmes dans les organisations sportives. Les clubs ont sélectionnés sur base du site officiel de la LBFR (Ligue Belge Francophone de Rugby) et les femmes interrogées ont été contactées grâce aux informations fournies par les sites internet de chaque club.

La collecte des données :

Pour la collecte des données, les participantes ont donné leur accord afin d'être enregistrées, tout en garantissant le respect de leur anonymat (Annexe 9.3). Les clubs sont donc identifiés sous forme de numéro « club N » dans le texte, et les prénoms ainsi que tout autre élément susceptible d'identifier les participantes ont été masqués. L'anonymat permet aux intervenants de s'exprimer librement, favorisant ainsi une collecte de données optimale. Les entretiens ont été organisés en fonction des disponibilités des participantes et se sont tenus soit dans leurs locaux, soit via la plateforme Teams.

Table 1. *Tableau récapitulatif des entretiens*

Clubs	Poste intervenante	Date	Lieu	Durées
Club n°1	Secrétaire	28/03/2025	Locaux du club	25 min
Club n°2	Secrétaire	31/03/2025	Teams	25 min
Club n°3	Ancienne administratrice	31/03/2025	Teams	50min
Club n°4	Ancienne responsable du sociale	1/04/2025	Teams	50min
Club n°5	Administratrice	1/04/2025	Teams	34min
Club n°6	Secrétaire	2/04/2025	Teams	28min
Club n°7	Secrétaire	3/04/2025	Teams	35min
Club n°8	Responsable communication	3/04/2025	Teams	29 min
Club n°9	Secrétaire	8/04/2025	Teams	32 min
Club n°10	Secrétaire	9/04/2025	Teams	25 min
Club n°11	Ancienne présidente/Administratrice	10/04/2025	Teams	27 min
Club n°12	Trésorière	12/04/2025	Teams	25 min
Club n°13	Relations externes	14/04/2025	Teams	31 min
Club n°14	Ancienne Vice-présidente	14/04/2025	Teams	49 min

4.2. Population et échantillonnage

Population

Les femmes occupant un poste au sein des conseils d'administration de clubs de rugby situés en Fédération Wallonie-Bruxelles ont composés la population de cette recherche. Pour être éligibles, ces clubs devaient être reconnus par la Ligue Belge Francophone de Rugby (LBFR). Grâce à leur site internet, une liste de 37 clubs a pu être établie. Les femmes interrogées ont ensuite été sélectionnées selon des critères bien définis afin d'apporter des informations pertinentes et utiles pour la recherche. Ces critères étaient les suivants :

- Être membre du conseil d'administration d'un club de rugby en FWB depuis au moins 6 mois ou avoir été membre du conseil d'administration d'un club de rugby pendant au moins 6 mois en FWB
- Maîtriser la langue française
- Un maximum de 2 femmes par club étaient interrogées

Ce choix a été fait afin de rendre la collecte des données et les interviews plus efficaces, en assurant la qualité des réponses et la diversité des points de vue.

Dans un premier temps un email de contact a été envoyé à chaque club de rugby de la Fédération Wallonie- Bruxelles expliquant le contexte de l'étude, les objectifs de cette recherche et sollicitait la participation des femmes occupant un poste au sein du conseil d'administration tout en mettant en avant l'importance de leur contribution. Dans un deuxième temps, un email de relance a été envoyé ciblant directement les femmes concernées.

Échantillonnage

L'échantillon a été constitué par choix raisonné. Il est composé de femmes, membres des conseils d'administration des clubs de rugby possédant les caractéristiques décrites ci-dessus et ayant accepté de participer à l'étude. Dans certains cas, un échantillonnage par boule de neige a également été utilisé : les participantes ont recommandé d'autres femmes répondants aux critères de sélection pour être interviewées. Ce processus a permis d'interroger deux femmes supplémentaire et d'enrichir les perspectives recueillies.

Cet échantillon représente une diversité de postes bénévoles : administratrice, secrétaire, trésorière, vice-présidente ou encore présidente et reflète une variété de

parcours, incluant des participantes quitté leur fonction, achevé leur mandat terminé ou étant toujours actuellement au sein du conseil. Cette diversité est particulièrement pertinente car elle offre une vision plus approfondie des expériences des femmes ainsi que des obstacles et facilitateurs rencontrés par les au sein des conseils d'administration des clubs de rugby en FWB et de leurs impacts sur leur progression de carrière.

Il est néanmoins important de souligner que bien qu'il soit diversifié, l'échantillon se limite aux clubs ayant répondu positivement au courriel et possédant des femmes dans leur CA. Parmi les 37 clubs répertoriés par la LBFR et contactés, plusieurs ne souhaitent pas participer à ce mémoire tandis que d'autres ne comptaient pas de femmes dans leur conseil d'administration. Ainsi, 12 clubs dont 14 femmes ont répondu positivement à la demande d'un entretien, ce qui ne représente qu'un tiers.

4.3. Analyse des données

Transcription des entretiens

Les entretiens ont été retranscrit dans un premier temps à l'aide de l'application *Clipto*, un outils de prise de notes, qui a permis d'organiser les contenus audio sous forme de texte. Les entretiens ont ensuite été relus et retravaillés manuellement afin d'assurer la rigueur de la retranscription. Celle-ci a été effectuée mot pour mot afin de conserver l'exactitude des propos des participantes. Cela évite les mauvaises interprétations et permet de conserver les réponses nuancées.

Méthode d'analyse

Afin d'étudier le contenu des entretiens, l'analyse thématique a été employée (Clarke & Braun, 2017). Cette méthode d'analyse permet de repérer et de rendre compte des thèmes et sous-thèmes présents dans les données recueillies. Ainsi, 4 thèmes principaux ont pu être dégagées des entretiens.

- L'expérience globale des femmes dans les conseils d'administration
- Les obstacles rencontrés par les femmes dans les conseils d'administrations
- Les facilitateurs rencontrés par les femmes dans les conseils d'administration
- L'impact de ces freins et leviers sur leur inclusion et leur progression de carrière

À partir de ces thèmes, des sous-thèmes ont été dégagés à travers les différents entretiens. Cette approche vise à mettre en avant les éléments essentiels des échanges au sein des différents clubs.

5. Résultats de la recherche

5.1. Présentation des résultats

Cette section présente les principaux résultats issus des entretiens menés auprès de plusieurs femmes engagées dans les conseils d'administration (CA) des clubs de rugby en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). L'objectif de cette analyse qualitative est d'extraire les éléments clés liés à leur parcours, aux difficultés rencontrées, aux ressources mobilisées ainsi que l'impact de ceci sur leur intégration et leur progression de carrière. Les données ont été analysées en commençant par les obstacles, puis les facilitateurs. Elles ont été organisées et interprétées à partir des quatre dimensions définies dans le cadre théorique : (1) socio-culturelle, (2) organisationnelle (3) interpersonnelle, (4) personnelle. Cette structure permet de mettre en évidence la complexité et l'imbrication des facteurs qui influencent la place et le rôle des femmes au sein des instances dirigeantes des clubs sportifs. Les résultats mis en avant dans ce mémoire sont synthétisés dans des tableaux thématiques disponibles en annexe (9.1).

5.2. Expérience générale des participantes

La majorité des participantes (Clubs 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13) décrivent un parcours globalement positif, marqué par un climat de travail respectueux, où le genre intervient peu ou pas dans les dynamiques décisionnelles. C'est notamment le cas dans le club 8, où la responsable de communication évoque un véritable épanouissement personnel et relation au sein du conseil d'administration :

« Elle [l'expérience] me permet à moi de réaliser des projets que je trouve chouettes. Moi ça m'épanouit parce que ce sont des chouettes challenges. Et puis ma place dans le groupe, par rapport aux hommes qui sont là ? En fait, à part deux, je les connais tous depuis dix ans. Et donc, je suis là. Je suis moi, quoi. Oui, de temps en temps, on se charrie. Oui, mais toi, t'es une femme. Oui, mais toi, t'es un homme. On joue avec les clichés. C'est vraiment de l'amusement. »

Cependant, certaines intervenantes ont été marquées par un parcours beaucoup plus mitigé comme l'exprime l'intervenante du club 14 :

« Je dirais mitigée. Je suis très contente d'avoir fait et je suis très contente d'avoir été la première femme et vice-présidente. Je trouve que c'est chouette. Maintenant, je trouve que j'ai eu parfois l'impression que ma voix en tant que femme comptait moins que celle des hommes ». (club 14)

5.3. Les obstacles rencontrés

5.3.1. Les obstacles socio-culturels

A. Obstacles liés aux stéréotypes de genre et à la discrimination

Bien que la société ait évolué, il est encore difficile de se débarrasser des idées préconçues, des croyances et des comportements profondément ancrés, qui continuent d'influencer les perceptions et les attitudes à l'égard des femmes. De nombreuses femmes ont ainsi identifié des obstacles culturels qui, même s'ils ne freinent pas toujours directement leur expérience au sein du conseil d'administration, restent néanmoins bien présents.

Ainsi, presque toutes les femmes interrogées pointent du doigt la présence d'une culture masculine profondément ancrée dans le monde du sport et particulièrement dans le monde du rugby (clubs 1,2,3,4,5,6,7,9,10,11,12,13,14). Comme l'illustre cette participante : *« Le rugby reste un sport avec une image très masculine, ... Je pense qu'il y a encore une image de virilité associée à l'homme, associée au rugby et que ça coïncide bien ». (Club 1)*

Plusieurs participantes évoquent également la persistance des stéréotypes de genre, comme frein à une participation égalitaire (clubs 1,2,3,4,5,7,8,9,10,13,14). L'une d'entre elles affirme, par exemple :

« Pour moi, tout le monde pourrait avoir n'importe quel poste. Maintenant, il faut que les mentalités changent. Je pense qu'ils ne sont pas prêts à ce qu'il y ait une femme qui soit présidente d'un club, même si maintenant, il y a une présidente de la Fédé depuis quelques années. Mais au sein du club, je ne pense pas ». (club 10)

Deux autres obstacles culturels étroitement liés aux stéréotypes de genre ont également été identifiés lors des entretiens. Le premier concerne l'assignation des

femmes à des rôles dits « traditionnels » un phénomène observé dans plusieurs clubs, où les femmes sont souvent reléguées à des fonctions moins visibles et moins valorisées malgré leurs compétences (clubs 2,3,4,9). Ainsi, une participante témoigne : *« C'est quand même souvent les postes d'administratrices qui vont gérer les repas, la bouffe pendant les événements. On ne va pas se mentir. Je pense que ce n'est pas une nana qui va être à la compta, qui va être à la direction sportive ».* (Club 3)

Un autre témoignage (club 4), illustre cette situation en décrivant la répartition des responsabilités au conseil d'administration, où les femmes se voient attribuer des fonctions stéréotypées :

« Les trois femmes qui faisaient partie du conseil d'administration, moi, j'avais le social, il y avait la deuxième qui avait l'événementiel, mais partagé avec un homme qui a pris le lead et ne lui a absolument laissé aucune marge de manœuvre [...] alors qu'elle était tout à fait capable. Et donc la troisième, [...] elle s'occupe de la boutique et du merchandising »

Le second obstacle, bien que des progrès aient été réalisés, concerne la perception persistante d'une moindre légitimité des femmes, ainsi que la moindre reconnaissance de leur travail par rapport à leurs homologues masculins (clubs 3, 4, 7, 9, 10, 14). À ce sujet, une participante du club 3 témoigne :

« Je crois que ça va plus être, mais t'es sûre ? Mais tu te rends compte dans quoi tu t'engages ? Mais t'es sûr d'avoir les compétences ? Un mec, est-ce qu'on va lui poser cette question-là ? Non. On va dire : ah génial, t'as envie d'être président ! [...] Le chemin va être plus tortueux pour y arriver »

Une autre, du club 14, évoque le manque de crédibilité qui lui est accordé : *« Mais quand on devait s'exprimer, ou donner son avis ou donner des arguments, j'ai plusieurs fois eu l'impression que je n'étais pas réellement rendue crédible ».*

Une plus grande difficulté pour les femmes à concilier vie de famille, vie professionnelle et engagement bénévole, en raison d'une répartition encore inégalitaire des tâches domestiques et de la charge des enfants, peut constituer un frein au sein du conseil d'administration (clubs 1,3,4,10,12,13). La participante du club 12 explique : *« Voilà, ça c'est un schéma qui a certainement évolué avec les*

années, mais la tâche principale, les enfants, la famille restent sur les femmes hélas ».

La secrétaire du club 10 partage une situation révélatrice :

« Moi, mon mari est aussi dans le conseil d'administration [...] C'est vrai qu'on lui a déjà dit : "Viens à la réunion et [REDACTED] (femme interrogée), garde les enfants à la maison". Alors, qu'à la base j'avais un poste plus important que lui au sein du CA ».

Enfin, peu de femmes déclarent avoir été directement confrontées à des discriminations ou des remarques sexistes au sein du conseil d'administration. Cependant, certaines témoignent d'expériences marquantes, notamment à leurs début, tandis que d'autres rapportent que ces remarques persistent, même si elles ne paraissent pas toujours ouvertement sexistes (clubs 3,4,5,7,9,10). Par exemple, la participante du club 7 raconte : *« Oui, la première fois que j'ai participé à la réunion de comité, on m'a dit : " qu'est-ce qu'une femme vient faire ici, une femme n'a rien à faire ici " ».*

Une autre (club 10) raconte les difficultés à être prise au sérieux et les remarques sexistes qui en découlent : *« Les filles, les femmes ont plus de mal à être prises au sérieux. Le rugby est un sport masculin. "Vous n'avez rien à faire là, tenez le bar"».*

B. L'équipe féminine

Bien que la question principale porte sur les conseils d'administration, plusieurs participantes ont évoqué la thématique de l'équipe féminine, révélant des liens avec les obstacles rencontrés au sein des conseils. Les résultats obtenus suggèrent une relation entre la faible représentation des femmes parmi les membres du club et leur sous-représentation dans les conseils d'administration. La participante du club 9 évoque ce déséquilibre structurel, qui freine non seulement l'émergence de candidatures féminines mais également l'acceptabilité sociale d'une femme occupant un poste à responsabilité au sein du club :

« Je pense qu'en tous cas chez nous, dans notre club, je pense qu'ils ne sont pas encore prêts à avoir une femme à la présidence. Mais il faut dire qu'on a à peu près 400 membres en tout et parmi eux on a 20 % de femmes et donc 80 % d'hommes. Donc, c'est pas 50-50, c'est pas 40-60 non plus ».

L'intervenante du club 13 note une féminisation progressive du club, même si elle est minoritaire, ce qui pourrait favoriser à terme une meilleure représentation dans les conseils d'administration :

« Vu de l'extérieur, je dirais que déjà, c'est beaucoup d'équipes d'hommes. Bien qu'à [REDACTED], ce soit quand même une exception, parce que maintenant, je pense qu'il y a 70 femmes sur 430 membres. [...] Je pense que c'est un sport qui se féminise, mais du coup, il faut du temps pour que les conseils d'administration se féminisent par la même occasion ».

Enfin, certaines répondantes soulignent que la faible représentation des femmes dans les conseils d'administration est liée à l'évolution encore récente du rugby féminin, tant au niveau local qu'international. L'intervenante du club 3 fait ainsi le lien entre la progression des équipes féminines et l'émergence de femmes à des postes de direction : *« Je trouve que c'est intéressant de faire le parallèle entre les prises de présidence ou de poste dans des CA de femmes avec vraiment l'évolution sur la scène internationale des filles. [...] Il y a eu une évolution ».*

5.3.2. Les obstacles organisationnels

Si les stéréotypes de genre influencent largement les perceptions et la répartition des rôles au sein des conseils d'administration, certains freins relèvent plus directement de l'organisation interne des clubs. Ces obstacles structurels, souvent invisibles car intégrés aux pratiques quotidiennes, participent eux aussi à limiter l'accès des femmes aux conseils d'administration. Le fonctionnement même des clubs, à travers leurs règles, habitudes ou mode de gouvernance, entretient ainsi des dynamiques qui peuvent refléter ou renforcer les obstacles culturels. Certains freins évoqués précédemment peuvent d'ailleurs appartenir aux deux catégories, ce qui met en avant leur interdépendance. Cependant, la plupart des obstacles sont davantage considérés par les répondantes comme relevant de la culture que de la structure. Néanmoins, bien que les obstacles organisationnels soient moins fréquemment mentionnés, ils demeurent présents dans les clubs.

Tout d'abord, certaines femmes perçoivent les habitudes figées dans le fonctionnement du conseil d'administration comme un véritable obstacle à l'intégration de nouvelles personnes, notamment féminines (clubs 3,10). Ce mode

de fonctionnement est parfois porté par une génération plus ancienne, peu encline à remettre en question ses pratiques établies comme en témoigne l'intervenante du club 10 :

« Depuis six mois, il y a deux hommes plus anciens qui ont rejoint le conseil d'administration. Et là, il y a eu une grosse différence. Nos avis ne comptaient plus [...] Il y avait une assez bonne relation, qui s'est dégradée depuis l'arrivée des deux plus anciens qui ont une vision très machiste. Et très fermée ». (club 10)

Cette génération plus ancienne et peu encline au changement a même poussé l'intervenante du club 9 à la démission : *« CS : Est-ce que c'est l'arrivée des deux anciens qui a fait que vous avez démissionné ? Intervenante : Oui, c'est totalement ça. J'en ai un qui est devenu mon secrétaire adjoint ».*

Pour d'autres, ce mode de fonctionnement n'est pas nécessairement perçu comme sexiste, mais plutôt comme le résultat d'une dynamique forgée au fil du temps, entre les membres du club, principalement des hommes, partageant une longue histoire commune au sein du club (clubs 8,9). Comme le souligne l'intervenante du club 8 :

« Ils sont ancrés dans leurs habitudes, mais ça, je ne pense pas que ce soit parce que ce sont des hommes, [...] c'est des anciens joueurs, donc ils se connaissent aussi depuis longtemps [...] ils ont des schémas, ils fonctionnent entre eux comme ils fonctionnaient sur le terrain, [...] faire changer les choses, parfois, c'est difficile »

De même que la répondante du club 9 qui témoigne de la difficulté d'un tel groupe à s'ouvrir aux autres : *« [...] ce groupe de copains, ils ont eu un peu du mal à lâcher prise et de s'ouvrir, à s'ouvrir à d'autres ».*

Ensuite, lorsqu'il est demandé s'il existe un règlement ou une politique explicite contre le sexisme, aucun des clubs interrogés n'en mentionne l'existence. Cette absence n'est généralement pas perçue comme problématique par les participantes. Seule une répondante (club 4) témoigne un manque significatif, suggérant une absence d'initiatives voire une méconnaissance de la question : *« Pas du tout. Non. Absolument pas. Ça ne leur vient même pas à l'idée ».*

Enfin, trois femmes identifient un processus de recrutement biaisé dans lequel les postes sont attribués principalement en fonction des relations personnelles, sans véritable appel à candidature et considèrent cela comme un obstacle limitant leur accès aux sein des conseils d'administration (clubs 3,4,7). L'intervenante du club 3 décrit très bien cette situation :

« Je pense que jamais on va ouvrir ou on va faire une réunion. Je n'ai jamais vu ça, de dire, voilà, je te sollicite peut-être pour entrer dans un CA. On va pas faire une réunion de, tu voudrais quoi comme poste ? Non, on va mettre Machin Bidule qui est un mec à la direction sportive, Machin Bidule qui est un mec à la présidence, Machin Bidule qui est un mec à la compta. Et voilà. »

De plus, la participante du club 4 confirme l'existence d'un biais implicite dans le processus de recrutement, en expliquant que les questions posées diffèrent en fonction du genre. Elle rapporte ainsi :

« La question a été posée, c'était une jeune femme d'une trentaine d'années qui est joueuse, et la question a été posée de façon tout à fait franche et sans aucun souci, de savoir si elle pensait avoir un enfant au cours des années suivantes ».

Ces pratiques informelles, où les recrutements privilégient les relations interpersonnelles plutôt que des critères objectifs, reposent sur une logique de cooptation favorisant des réseaux majoritairement masculins. Cela souligne un obstacle plus subtil mais déterminant : l'inégalité d'accès au capital social et aux ressources relationnelles que nous développerons dans la section suivante (5.5.3).

5.3.3. Les obstacles interpersonnels

Comme mentionné précédemment, plusieurs participantes ont évoqué l'existence de cercles masculins, souvent constitués d'anciens joueurs d'amis. Ces réseaux informels jouent un rôle clé dans l'accès aux postes décisionnels. Le manque de réseaux féminins, lié à un désavantage structurel et à un manque de ressources, limite la visibilité des femmes et leur accès au capital social, souvent nécessaire pour intégrer les conseils d'administration (clubs 3,10, 13,14). Comme l'illustre cette participante : *« Les hommes, [...] ont un réseau beaucoup plus important, un*

soutien plus important. Donc oui, au niveau des élections, la différence va se voir à ce niveau-là ». (Club10) L'intervenante du club 14 ajoute : *« Vu que c'est par connaissance, [...] il n'y a pas de raison qu'on puisse identifier des joueuses qui pourraient tenir le rôle ».*

Le manque de représentation féminine a été évoqué à plusieurs reprises. Toutefois, son impact n'est pas perçu de la même manière par toutes. Pour certaines, la présence de femmes dans les CA est plutôt vue comme un facilitateur en offrant un modèle à suivre ; dans ce contexte, leur sous-représentation est alors perçue comme un élément neutre et non comme un obstacle. Cependant, trois intervenantes (clubs 3,10,12) établissent un lien direct entre cette absence et les difficultés d'intégration et de progression des femmes. C'est notamment le cas de l'intervenante du club 12 qui explique : *« Oui, ça peut freiner. Peut-être pour certaines femmes, ça pourrait faire "peur", je vais dire, de se retrouver dans un monde masculin, oui ».*

5.3.4. Les obstacles personnels

Les facteurs auto-limitants relèvent de mécanismes internes, liés à la perception que les femmes ont d'elles-mêmes et de leurs compétences. Bien que certaines ne soient pas directement concernées, plusieurs participantes rapportent connaître des femmes qui n'envisagent pas un rôle au sein du CA, estimant que ce n'est pas leur place. Ces freins se traduisent par des doutes ou une remise en question de leur légitimité, menant à une forme d'auto-censure (clubs 4,7,9). C'est notamment ce qu'exprime l'intervenante du club 4 lors de son entretien : *« Je ne sais pas s'il y a des femmes qui hésitent à le faire parce qu'elles ont peur d'être sous-représentées. Mais je pense qu'il y a des femmes qui n'y pensent pas nécessairement parce qu'elles pensent que ce n'est pas pour elles ».*

L'une des femmes interrogées (club 14) a même mentionné qu'elle choisissait parfois délibérément de ne pas s'exprimer, consciente que ces remarques ne seraient pas prises en compte :

« Donner mon avis, oui. C'est arrivé plusieurs fois où j'ai hésité, où je me suis dit : "De toute façon, ils ont quand même déjà décidé entre eux." Au bout d'un certain temps, que tu donnes ton avis, que tu te fais remballer, que tu n'as pas envie de passer pour la féministe ou râleuse de base ».

5.4. Les facilitateurs rencontrés

Bien que des obstacles puissent entraver l'expérience des femmes dans les conseils d'administration, certains leviers identifiés au fil des entretiens contribuent au contraire à faciliter leur accès et leur inclusion.

5.4.1. Les facilitateurs socio-culturels

Parmi les leviers identifiés, certains renforcent directement la légitimité des femmes dans leur rôle. C'est le cas des leviers culturels, qui comme mentionné dans la littérature, renvoient aux normes sociales, aux mentalités et à l'environnement relationnel. Ces derniers se manifestent à travers l'attitude des membres, la reconnaissance du travail accompli et la confiance accordée. Plusieurs femmes interrogées soulignent l'importance de figures féminines modèles au sein des CA qui ont favorisé leur engagement (clubs 3,5,6,7,9,13).

« Chez nous, c'est en train de bouger. Mais voilà, il y a 5-6 ans, c'était pas encore du tout prêt.. [...] On a notre vice-présidente qui est très, très active. Et donc, voilà, je pense que ça évolue tout doucement ». (Club 9)

Plusieurs participantes insistent sur l'importance de figures féminines au sein même de la Ligue (club 1,2,3,6,7,8,9,10,11). L'intervenante du club 1 souligne notamment Murielle Cottave-Claudet, présidente de la LBFR, en insistant sur le fait que « *c'est une femme qui occupe un poste à responsabilité* ». Les intervenantes des clubs 6,7 et 8 mentionnent quant à elles Adèles Robert comme modèle féminin de réussite en matière de leadership.

« Je vois quand même bien que dans d'autres clubs aussi, de la Ligue et de la Fédération, beaucoup de femmes prennent des postes à responsabilités. Ça montre qu'elles sont capables. On a notamment Adèle Robert. [...] Très active au niveau de la Ligue et qui est la référente au niveau de l'arbitrage, et qui fait des matchs internationaux, des choses comme ça. Donc, oui, elle tire, je pense, beaucoup de femmes vers le haut ». (Club 6)

Plusieurs intervenantes rapportent un environnement inclusif dans lequel leur parole est valorisée (clubs 1,2,5,6,9,11,12,13) comme en témoigne le club 2 :

« Je ne me sens pas différente des hommes dans le groupe. Je suis la secrétaire, et en termes d'organisation, c'est moi qui gère tout, donc j'ai ma place. Je ne dois pas me défendre et je ne dois pas défendre ma position et on m'écoute, et voilà, il n'y a pas de différence entre les membres hommes ou femmes »

Finalement, plusieurs clubs mettent en avant une évolution des mentalités laissant une plus grande place aux femmes dans les postes de leadership. Cette progression est souvent liée à l'ouverture d'esprit du CA, notamment lorsque celui-ci a été renouvelé récemment ou qu'un nouveau président a été élu (clubs 1,3,5,7,9,10). Dans son discours, l'intervenante du club 10 illustre parfaitement ce constat en affirmant que *« C'est vrai que les nouvelles générations essayent également de changer les choses »*.

Une répondante complète ces propos en soulignant que *« la philosophie des gens qui le composent sont quand même des gens qui ont l'esprit ouvert. Notamment le président, enfin tous, je pense qu'ils ne mettent pas la priorité sur l'un ou l'autre genre mais c'est assez récent »*. (Club 10)

5.4.2. Les facilitateurs organisationnels

Comme expliqué dans le cadre théorique, les leviers organisationnels font référence aux dispositifs mis en place par le club afin de soutenir l'inclusion des femmes dans les instances dirigeantes. Étant donné que plusieurs femmes ont identifié un processus de recrutement biaisé comme un obstacle à leur inclusion, il semble évident qu'un processus de recrutement neutre favorise leur intégration. Plusieurs femmes interrogées mentionnent qu'un processus de recrutement neutre, basé sur un appel à candidature et un vote des membres, facilite cette intégration (clubs 2,5,11,12). L'intervenante du club 5 précise que les élections sont *« démocratiques »*, basées sur un *« appel aux candidats »*. Après la *« diffusion »* de ces candidatures, *« les gens votent »*. Il faut ensuite *« 50 % des votes pour être élu dans le CA. Et les 12 premiers qui ont plus de 50 % sont élus »*.

De plus, certaines femmes perçoivent la volonté explicite de féminiser le CA comme un facteur facilitateur de leur inclusion (clubs 8,13). En effet, comme le précise l'intervenante du club 8 : *« Ils avaient la volonté de féminiser le CA »*,

tandis que celle du club 13 évoque « une main tendue pour faire entrer les femmes » et précise que « quand c'est leur volonté, c'est plutôt facile d'y entrer ».

Ensuite, des initiatives concrètes en faveur de l'égalité des genres sont parfois évoquées par les intervenantes. Bien que ces actions ne visent pas directement l'inclusion des femmes dans les CA, mais l'ensemble du club, elles contribuent à créer un climat plus égalitaire et à faire évoluer les représentations genrées. A terme, elles peuvent favoriser une plus grande égalité au sein des conseils des instances dirigeantes (clubs 3,7,12,13). L'intervenante du club 7 témoigne en ce sens : « *On essaye que les jeunes filles, maintenant qui rentrent dans notre équipe féminine, s'impliquent dans la vie du club* ». De son côté, le club 3 ajoute « *qu'un vrai travail qui a été effectué pour qu'il y ait beaucoup plus de femmes dans le CA [...] On n'est pas encore dans l'égalité assumée. Mais je dirais surtout en termes logistiques* »

Enfin, le suivi de formations de sensibilisation au sexisme semble être un levier évident pour favoriser l'inclusion des femmes dans les CA. Pourtant, une seule intervenante a mentionné le suivi d'une telle formation, dans le cadre plus large des violences au sein des clubs. Comme elle l'explique : « *On a eu dernièrement une formation, je vais dire, sur les violences au sein des clubs. Donc, ça englobe les garçons et les filles, et le sexisme en fait partie* ». (Club 6)

5.4.3. Les facilitateurs interpersonnels

Le soutien et les ressources disponibles apparaissent comme des leviers essentiels dans le parcours des femmes engagées au sein des conseils d'administration (clubs 1,2,5,6,8,12,13,14). Certaines ont été directement sollicitées, comme en témoigne une administratrice : « *C'est le président de l'époque qui est venu me chercher [...] il m'avait dit qu'il avait trouvé que mon avis était pertinent et que je pouvais avoir une voix pertinente et de représenter aussi l'équipe féminine au sein du CA* ». (Club 14)

D'autres soulignent une attitude bienveillante dès l'annonce de leur arrivée « Quand on dit qu'il y a une femme qui va intégrer le comité, chez nous, en tout cas, ils sont contents et ils ne font pas la différence ». (Club 2)

Le soutien dont bénéficient les femmes ne se limite pas à la sphère institutionnelle ; plusieurs intervenantes insistent sur l'importance du soutien familial dans leur démarche. L'ancienne présidente du club 11, aujourd'hui administratrice confie ainsi : *« C'est lui (mon mari) qui m'a poussée à être présidente, en fait. Donc, je n'ai pas eu de problème d'intégration par rapport à ça ».* (Club 11)

Le soutien familial se traduit aussi à travers une répartition équitable des responsabilités familiales, permettant ainsi aux femmes de s'investir pleinement dans les conseils d'administration.

« Chez moi, en tout cas, c'est égalitaire parce que les tâches domestiques sont aussi partagées. Pour ce qui est de l'éducation des enfants, maintenant, ils sont grands. On a fait notre boulot. Voilà, c'est simple. Parce que chez moi, c'est déjà une égalité dans ma vie privée, je veux dire ». (Club 6)

5.4.4. Les facilitateurs personnels

Au-delà des facteurs externes, certains facteurs internes jouent également un rôle important dans le renforcement de la légitimité perçue des femmes occupant un poste au sein des conseils d'administration. Ces mécanismes internes relèvent de l'expérience personnelle, des compétences perçues, ou encore du sentiment d'aisance dans l'environnement sportif, et peuvent constituer de puissants leviers de légitimation et d'engagement. Ainsi, une expérience directe en tant que joueuse est mentionnée comme un élément facilitateur (clubs 3,7,11). La participante du club 3 explique clairement cela : *« Je me suis toujours sentie légitime parce que j'étais joueuse. Je savais exactement de quoi je parlais par rapport à ça (...). Je crois que le fait d'être joueuse amène une légitimité. (...) Que le statut de joueuse amène une légitimité qui fait qu'on n'ose pas trop te remettre à ta place parce que la meuf, elle sait de quoi elle parle ».* Le fait également de *« s'intéresser, de comprendre »* le milieu sportif, et de ne pas *« être larguée quand on parle technique »*, constitue également un levier de légitimation pour certaines femmes dans leur rôle, même en l'absence d'une expérience directe en tant que joueuse. (Club 5)

6. Discussion

6.1. Interprétation des résultats

Cette étude visait à identifier les obstacles et les facilitateurs rencontrés par les femmes dans les conseils d'administration de clubs de rugby en Fédération Wallonie-Bruxelles, à travers le récit de leur expérience. Elle cherchait également à comprendre dans quelle mesure ces éléments influencent leur inclusion et leur progression dans ces instances.

Bien que spécifiques aux clubs de rugby en FWB, les résultats confirment en partie les recherches antérieures sur les freins et les leviers à l'inclusion et à la progression de carrière des femmes dans les conseils d'administration. Les obstacles et facilitateurs identifiés seront analysés selon les quatre perspectives théoriques évoquées précédemment : socio-culturelle, organisationnelle, interpersonnelle et personnelle. Sur base des résultats et du cadre théorique, il est évident que ces éléments sont interdépendants et interagissent les uns avec les autres.

Il faut aussi noter que les clubs étudiés présentent des niveaux de développement variables, et qu'une des participantes a quitté son poste en 2016. Ces éléments peuvent influencer sur la nature des expériences rapportées. Malgré ces différences, presque tous les clubs ont mentionné des leviers et des freins à l'inclusion et au maintien des femmes dans leur conseil d'administration.

6.1.1. Les dimensions socio-culturelles

Les résultats révèlent que les obstacles socio-culturels et principalement la persistance d'une culture organisationnelle masculine sont les éléments les plus souvent mentionnés par les participantes. Cette culture reste largement structurée autour de valeurs dites viriles telles que la force, la combativité ou encore l'autorité qui façonnent encore aujourd'hui les normes et les attentes au sein des clubs (Schein, 1996; Schull, 2017).

Cependant, un constat frappant émerge, si de nombreuses femmes reconnaissent l'existence de cette culture masculine, peu la désignent comme un frein explicite. Cela souligne le caractère insidieux et intériorisé de ces obstacles, souvent perçus comme "normaux" plutôt que discriminatoires. Cette normalisation s'inscrit dans la notion d'habitus (Knoppers et al., 2021) selon laquelle les rôles sociaux, les

comportements et les attentes genrées sont intégrés inconsciemment, au point qu'ils deviennent des évidences partagées. Ainsi, les femmes se voient souvent confier des tâches comme la cafétaria ou l'événementiel, sans remise en question, en lien avec des stéréotypes de genre persistants. Cette répartition genrée des tâches ainsi que la légitimité fragile des femmes dans les postes de direction confirment les analyses d'Eagly et Karau (2002) : les qualités associées au leadership comme l'agressivité, la force de caractère, la confiance en soi ou encore l'autosuffisance sont historiquement masculines, et leur appropriation par des femmes est souvent perçue comme inadéquate ou contre-nature.

Cela renvoie au concept de masculinité hégémonique (Connell, 1987) où les hommes incarnent par défaut la norme du pouvoir. Certaines femmes rapportent ainsi des remarques comme : « T'es sûre d'avoir les épaules ? », révélatrices d'un doute systémique sur leur légitimité.

À cela s'ajoute une charge mentale plus lourde chez les femmes, liée à la conciliation entre vie professionnelle, vie de famille et engagement bénévole. Comme le montrent Morgan et al. (2024), ces contraintes domestiques freinent leur disponibilité pour les fonctions bénévoles.

Enfin, même si les discriminations explicites sont rares, plusieurs femmes évoquent des attitudes sexistes ou excluantes, souvent perçues comme anecdotiques, mais révélatrices d'un sexisme banalisé et persistant. Ce constat rejoint les analyses de Sattari et al. (2020) et du rapport HEC Montréal (2022), qui insistent sur le fait que les discriminations les plus durables ne sont pas nécessairement conscientes ou intentionnelles, mais s'expriment à travers des comportements informels, difficilement contestables, car perçus comme normaux.

Il est cependant important de souligner que toutes les femmes ne vivent pas ces freins socio-culturels de la même manière. Plusieurs d'entre elles soulignent l'importance d'un environnement de club bienveillant et inclusif, où leur engagement est reconnu et encouragé. Cela reflète une évolution des mentalités et un renouvellement générationnel, déjà mis en lumière par Morgan et al. (2024). Certaines évoquent un changement progressif : les discriminations étaient plus marquées au début de leur parcours, mais leur légitimité est aujourd'hui mieux reconnue.

De plus, la présence de modèles féminins, perçus comme des sources d'inspiration au sein des conseils d'administration, constitue un levier essentiel pour favoriser l'inclusion et la progression des dirigeantes. Ces femmes incarnent à la fois la possibilité réelle d'accéder à des fonctions de pouvoir et jouent un rôle symbolique en ouvrant la voie à d'autres. À un niveau plus institutionnel, des figures comme Murielle Cottave-Claudet ou Adèle Robert, actives à la Ligue ou à la Fédération, sont également citées comme des référentes structurantes, contribuant à renforcer la légitimité des femmes dans le leadership sportif et à transformer les représentations genrées associées au pouvoir dans le milieu du rugby.

6.1.2. Les dimensions organisationnelles

Si les stéréotypes de genre et les normes culturelles influencent largement la perception et la répartition des rôles dans les clubs, il est essentiel de considérer que certains freins à l'inclusion des femmes dans les conseils d'administration relèvent directement des dimensions organisationnelles. Ces obstacles structurels, souvent invisibles car intégrés aux pratiques quotidiennes, jouent un rôle tout aussi déterminant dans le maintien des inégalités. Bien qu'ils soient parfois perçus comme des prolongements naturels de la culture masculine du rugby, ils résultent aussi d'un manque de mobilisation des capacités organisationnelles en faveur de l'égalité (LaVoi, 2016).

Par exemple, les procédures de recrutement constituent un levier fondamental. Lorsqu'elles sont formalisées, transparentes et accessibles à tous, elles traduisent une gouvernance démocratique et ouverte, qui facilite l'accès des femmes aux fonctions décisionnelles (Millar & Doherty, 2016). À l'inverse, dans plusieurs clubs, la sélection repose sur des critères implicites, des cooptations ou des affinités personnelles, souvent en faveur de profils masculins similaires à ceux déjà en place. Ce fonctionnement, peu questionné, contribue à la reproduction des déséquilibres de genre (Anderson, 2009; Claringbould & Knoppers, 2007).

Nombre de participantes soulignent également l'absence de dispositifs formels visant à lutter contre les inégalités ou à favoriser l'inclusion. Dans certains cas, cela s'explique par une gestion informelle des tensions : les remarques sexistes ou les déséquilibres sont réglés "sur le moment", sans être perçus comme

nécessitant une réponse institutionnelle. Dans d'autres cas, c'est l'absence même de reconnaissance du problème qui empêche toute action structurée : les dirigeants ne perçoivent pas les inégalités comme un frein à corriger, ce qui limite toute planification stratégique (Millar & Doherty, 2016).

Au-delà des règles officielles, les pratiques informelles jouent aussi un rôle clé. Plusieurs femmes évoquent des modes de fonctionnement figés dans les conseils d'administration, portés par des générations plus anciennes, réticentes à l'idée de remettre en question les habitudes établies. Ces modes de fonctionnement, bien qu'informelles et rarement remises en question, peuvent fortement freiner l'intégration et l'évolution des femmes au sein des conseils d'administration. En maintenant des pratiques implicites qui favorisent les profils masculins habituels, elles contribuent à exclure symboliquement les femmes ou d'autres profils jugés "atypiques". Même si ces pratiques ne sont pas officiellement définies, elles font partie intégrante du mode de gouvernance du club, tel que décrit par Millar et Doherty (2016).

En revanche, certains clubs témoignent d'une volonté explicite de féminiser leurs instances, notamment en mettant en œuvre des actions concrètes, comme l'évaluation de la représentativité ou la création de postes dédiés à l'égalité. Cela s'inscrit dans une démarche de renforcement des capacités organisationnelles, combinant identification des freins, objectifs d'inclusion et mise en œuvre de leviers ciblés. D'autres initiatives, plus indirectes, comme l'encouragement des jeunes filles à s'engager dans des rôles bénévoles au-delà de la pratique sportive, traduisent également une vision à long terme du leadership féminin.

En somme, les résultats empiriques confirment l'analyse théorique selon laquelle les processus structurels, notamment le recrutement, sont des leviers déterminants pour activer ou freiner la capacité organisationnelle à favoriser l'inclusion. Ils montrent que l'inclusion des femmes dans les instances dirigeantes ne relève pas uniquement de bonnes intentions, mais repose sur des choix organisationnels concrets, ancrés dans la structure même de l'organisation.

6.1.3. Les dimensions interpersonnelles

Les résultats montrent que le capital social, c'est-à-dire l'accès à des réseaux relationnels, joue un rôle central dans l'inclusion et la progression des femmes au

sein des conseils d'administration (Burton, 2015; Dadswell et al., 2022). Plusieurs participantes ont évoqué l'existence de cercles masculins informels, souvent fondés sur des liens d'ancienneté ou d'amitiés durables, qui fonctionnent comme des espaces d'accès au pouvoir réservés aux hommes, dans la logique des « old boys clubs » (Pôle sports HEC Montréal, 2022). Ce manque de mixité et la domination des réseaux masculins nuisent à la visibilité des femmes et limitent leur accès aux opportunités de leadership. Ce type d'exclusion, souvent implicite, prive les femmes d'échanges, de conseils et de reconnaissance, éléments pourtant essentiels pour renforcer leur engagement (Morgan et al., 2024). En retour, cette invisibilité relationnelle alimente un cercle vicieux : moins de femmes visibles, moins de modèles, et donc une moindre légitimation pour celles qui souhaiteraient s'engager. Certaines femmes témoignent toutefois que leur propre présence peut, à l'inverse, jouer un rôle de modèle et encourager d'autres à les rejoindre.

En parallèle, certains leviers interpersonnels facilitent l'inclusion. Le soutien actif de membres du CA, notamment par des sollicitations directes ou un accueil bienveillant, agit comme une forme de mentorat informel, renforçant la légitimité des femmes et leur donnant accès à des ressources qu'elles n'auraient pas mobilisées seules (Dadswell et al., 2022). À cela s'ajoute le soutien familial, crucial pour surmonter les contraintes liées à la conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et bénévolat (Pfister, 2005 ; Morgan et al., 2024). Lorsque les responsabilités domestiques sont partagées, les femmes peuvent s'investir davantage, ce qui contribue à freiner leur décrochage progressif des postes de direction.

En résumé, les dynamiques interpersonnelles, qu'il s'agisse de barrières informelles ou de soutiens explicites, jouent un rôle fondamental dans le parcours des femmes dans les conseils d'administration. Elles peuvent soit perpétuer les inégalités, soit contribuer à les réduire, selon qu'elles excluent ou qu'elles accompagnent.

6.1.4. Les dimensions personnelles

Les résultats de cette étude soulignent l'importance des facteurs personnels dans le parcours des femmes au sein des conseils d'administration des clubs de rugby en Fédération Wallonie-Bruxelles. En lien avec le modèle éco-intersectionnel de

LaVoi (2016), cette dimension individuelle interagit étroitement avec les niveaux socio-culturels, organisationnels et interpersonnels.

Plusieurs témoignages font état de comportements auto-limitants, traduisant un manque de confiance et une forme d'autocensure. Certaines participantes doutent de leur légitimité, hésitent à prendre la parole, ou craignent d'être perçues négativement, par exemple comme "féministe" ou "râleuse". Ces attitudes internes constituent des freins significatifs à l'engagement. Elles rejoignent les analyses de Sartore et Cunningham (2007), selon lesquelles les femmes, dans des environnements dominés par les hommes, peuvent internaliser les stéréotypes de genre et ajuster leur comportement à un modèle de leadership perçu comme masculin. Même qualifiées, certaines n'envisagent pas de s'engager dans un rôle décisionnel, freinées par des normes intériorisées.

Toutefois, des facteurs personnels positifs émergent également. L'expérience en tant que joueuse est perçue comme un levier de légitimité : elle confère une connaissance du jeu et du milieu, qui renforce l'assurance et le respect des pairs. Comme le souligne une participante : « Le fait d'être joueuse amène une légitimité (...) la meuf, elle sait de quoi elle parle. »

En parallèle, un intérêt sincère pour le rugby et une bonne compréhension du contexte sportif, même sans expérience de jeu directe, apparaissent également comme des atouts. Se sentir compétente dans les discussions techniques permet de gagner en confiance et de s'affirmer dans l'espace décisionnel.

Ces résultats viennent nuancer les conclusions d'Anderson (2009) : si un passé de joueur masculin reste un avantage, une trajectoire féminine impliquée, via le jeu ou l'intérêt pour le sport, peut tout autant favoriser l'inclusion et renforcer la légitimité des femmes dans les conseils d'administration.

6.2. Réflexion sur la représentation féminine dans les équipes de rugby

Un autre aspect peu perçu comme frein direct, mais souvent mentionné, concerne la faible représentation féminine dans les effectifs des clubs, surtout au sein des équipes seniors de rugby. Cette sous-représentation limite le nombre de candidates potentielles aux postes de responsabilité. En effet, plusieurs participantes ont lié la lente féminisation des équipes à la difficulté de légitimer la présence des femmes

dans les conseils d'administration. La faible visibilité féminine dans la pratique sportive alimente implicitement l'idée que la gouvernance reste un domaine masculin. Cette continuité est renforcée par des conseils d'administration souvent homogènes, composés d'anciens joueurs, perpétuant une culture de cooptation masculine. Si la féminisation progressive du rugby, localement et internationalement, amorce un changement, ses effets restent limités dans les structures de gouvernance actuelles. Ce constat confirme que la culture sportive dominante ne se manifeste pas seulement par des discours ou stéréotypes, mais aussi par des dynamiques d'accès et de parcours en amont des candidatures aux postes de pouvoir.

6.3. Limites de la recherche

Cette recherche contient certaines limites méthodologiques et contextuelles qu'il convient de mentionner.

Tout d'abord, le guide d'entretien a été élaboré à partir de la littérature existante, sans recours à un outil préalablement validé. Il est donc possible que certaines questions pertinentes aient été omises ou que d'autres n'aient pas permis d'explorer pleinement certains aspects du sujet.

Ensuite, bien que l'échantillon ait été constitué de manière à refléter une diversité de parcours, en incluant des femmes actuellement membres d'un conseil d'administration et d'autres ayant quitté leur poste, certains témoignages renvoient à des expériences passées. Cela peut limiter la validité de certaines observations, notamment si le fonctionnement du conseil a évolué depuis.

Par ailleurs, l'étude repose uniquement sur les perceptions des femmes. Ce choix méthodologique permet de mettre en lumière leur expérience, mais exclut la perspective d'autres acteurs (hommes, instances dirigeantes), ce qui limite la possibilité d'analyse plus complète des rapports de pouvoir.

De plus, certains clubs ne comptent aucune femme au sein de leur conseil d'administration, ce qui rend l'analyse des freins à l'accès à ces postes partielle, l'étude s'étant centrée uniquement sur celles qui y siègent ou y ont siégé.

Enfin, quelques entretiens ont été réalisés dans des conditions peu favorables (manque de temps, environnement bruyant), ce qui a pu affecter la qualité et la profondeur des échanges.

7. Conclusion et recommandations pratiques

Conclusion

Cette recherche avait pour but d'identifier et d'analyser les obstacles et les facilitateurs qui influencent l'inclusion et la progression de carrière des femmes au sein des conseils d'administration des clubs de rugby en Fédération Wallonie-Bruxelles. En mobilisant le modèle éco-intersectionnel de LaVoi (2016), l'étude a permis de mettre en évidence la complexité des dynamiques en jeu, en considérant simultanément les dimensions socio-culturelles, organisationnelles, interpersonnelles et personnelles.

Les résultats confirment et affinent les analyses existantes en démontrant que le principal obstacle réside dans la persistance d'une culture de masculinité hégémonique et d'une logique de cooptation informelle. Loin d'être de simples remarques sexistes anecdotiques, ces schémas genrés se manifestent de manière insidieuse par l'assignation des femmes à des rôles traditionnels, moins valorisés, par une légitimité constamment remise en question par rapport à leurs homologues masculins, et par des pratiques de recrutement figées qui privilégient les réseaux d'anciens joueurs. Ces freins, souvent normalisés et intériorisés, conduisent à des formes d'auto-censure et de manque de confiance chez certaines femmes.

L'un des apports majeurs de ce travail est de souligner que l'inégalité ne résulte pas d'un manque de volonté individuelle, mais d'un ensemble de barrières subtiles qui s'imbriquent et produisent des effets d'exclusion concrets sur la participation et la légitimité des femmes.

Cependant, cette recherche met aussi en lumière des facilitateurs stratégiques qui peuvent inverser la tendance : la présence de modèles féminins forts, la volonté explicite de féminiser le CA et la mise en place de processus de recrutement neutres et démocratiques, le soutien familial, ainsi que la légitimité par l'expérience en tant que joueuse ou une bonne compréhension du milieu sportif.

En conclusion, promouvoir l'inclusion et la progression de carrière des femmes dans les conseils d'administration des clubs de rugby en FWB ne peut reposer uniquement sur l'engagement individuel. Cela exige une prise de conscience collective des freins encore présents et un refus de les banaliser. La solution réside dans la mise en place de conditions concrètes pour les dépasser : formaliser les

processus, valoriser les modèles féminins, et agir de manière coordonnée à tous les niveaux de l'organisation sportive. Reconnaître les inégalités, refuser leur banalisation, et coordonner les efforts de manière structurelle sont des étapes essentielles pour faire de la mixité en gouvernance non pas une exception, mais une norme durable.

Recommandations pratiques

Sur base des obstacles et facilitateurs identifiés, les clubs de rugby en Fédération Wallonie-Bruxelles peuvent agir concrètement pour favoriser une meilleure inclusion et progression des femmes dans les conseils d'administration. Il est essentiel d'agir d'abord sur la culture et les mentalités en valorisant les modèles féminins du leadership déjà présentes, comme Murielle Cottave-Claudet ou Adèle Robert, qui jouent un rôle de figures inspirantes. Cette analyse renforce les propos de Schull (2017) qui souligne l'importance des « role model » féminin dans les milieux masculins afin de renforcer la légitimité perçue des femmes et encourager leur engagement vers des postes de gouvernances.

Parallèlement, les clubs devraient organiser des sessions de sensibilisation aux stéréotypes de genre et au sexisme ordinaire afin de faire prendre conscience de l'impact réel de comportements souvent banalisés. Ce type d'intervention est recommandé par Sattari et al. (2020). Selon ces auteurs, la sensibilisation peut modifier les comportements et favoriser une culture organisationnelle plus inclusive.

Une réforme des pratiques de gouvernance est également nécessaire. Les clubs doivent sortir des logiques de cooptation informelle qui privilégient les réseaux masculins au profit de processus de recrutement formalisés, ouverts et transparents, fondés sur les compétences plutôt que sur les affinités personnelles. Il pourrait être pertinent de créer un poste ou un comité dédié à l'équité afin d'afficher un engagement fort et durable.

Par ailleurs, renforcer le soutien et la légitimité des femmes est un levier essentiel. La mise en place de programmes de mentorat, associant membres expérimentés hommes et femmes, permettrait d'accompagner les nouvelles administratrices dans leur parcours et de valoriser leur engagement. Des travaux tels que ceux de LaVoi

(2016) montrent que le mentorat joue un rôle clé dans le développement du leadership féminin dans les structures sportives.

Il est aussi important d'encourager les joueuses à s'impliquer dans la vie du club, leur expérience sur le terrain constituant un puissant levier de crédibilité. Enfin, les clubs doivent prendre en compte les contraintes familiales en adaptant les horaires de réunion ou en proposant des solutions flexibles afin de faciliter la conciliation entre vie privée et engagement bénévole.

En mettant en œuvre ces recommandations, les clubs ne se contenteront pas d'attirer plus de femmes, mais créeront un environnement favorable à leur épanouissement et à leur progression vers des postes de responsabilité, contribuant ainsi à une gouvernance véritablement inclusive et durable.

8. Bibliographie

- Adriaanse, J. A. (2016). Gender diversity in the governance of international sport federations. *In critical issues in global sport management (pp. 45-59)*. Routledge.
- Amnesty International Belgique. (s. d.). *Fiche focus théorique – Discriminations envers les femmes*.
https://jeunes.amnesty.be/IMG/pdf/fiche_focus_the_orique_-_discriminations_envers_les_femmes-def.pdf
- Anderson, E. D. (2009). The maintenance of masculinity among the stakeholders of sport. *Sport Management Review*, 12(1), 3-14.
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2008.09.003>
- Belgique. (2007). *Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes*. Moniteur belge.
https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-10-mai-2007_n2007002098.html
- Benevene, P., Buonomo, I., Pansini, M., & D'Anna, F. (2024). Leadership and volunteers' experiences in nonprofit organizations: A systematic literature review. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 31(4), 589–606. <https://doi.org/10.4473/TPM31.4.10>
- Borland, J., Kane, G., & Burton, L. J. (2019). *Sport leadership in the 21st Century (2e ed.)*. Jones & Barlett learning.
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Seuil.
- Brown, D., Brown, D. L., & Anastasopoulos, V. (2002). Women on boards: Not just the right thing... But the "bright" thing. *Conference Board of Canada*.

- Burgess, I., Edwards, A., & Skinner, J. (2003). Football culture in an Australian school setting: The construction of masculine identity. *Sport in Society*, 8(2), 61-83. <https://doi.org/10.1080/13573320309250>
- Burmann, U., & Sielschott, S. (2022). Women's volunteering and voluntary leadership positions in sport—Secondary analyses of the German survey on volunteering. *Frontiers in sports and active living*, 4, 871907. <https://doi.org/10.3389/fspor.2022.871907>
- Burton, L. J. (2015). Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research. *Sport Management Review*, 18(2), 155-165. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.02.004>
- Burton, L. J., Barr, C. A., Fink, J. S., & Bruening, J. E. (2009). « Think athletic director, think masculine? »: Examination of the gender typing of managerial subroles within athletic administration positions. *Sex Roles*, 61(5), 416-426. <https://doi.org/10.1007/s11199-009-9632-6>
- Burton, L. J., Grappendorf, H., & Henderson, A. (2011). Perceptions of gender in athletic administration: Utilizing role congruity to examine (Potential) prejudice against women. *Journal of Sport Management*, 25(1), 36-45. <https://doi.org/10.1123/jsm.25.1.36>
- Burton, L. J., & Leberman, S. (Eds.). (2017). *Women in sport leadership: Research and practice for change*. Taylor & Francis.
- Canadian Women & Sport. (2022). *Qu'est-ce que l'équité des genres*. <https://womenandsport.ca/fr/equite-des-genres/quest-ce-que-lequite-entre-les-genres/>
- Claringbould, I., & Knoppers, A. (2007). Finding a 'normal' woman: Selection processes for board membership. *Sex Roles*, 56(7), 495-507. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9188-2>

- Clarke, V., & Braun, V. (2017). Thematic analysis. *The Journal of Positive Psychology*, 12(3), 297-298.
<https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1262613>
- Clayton-Hathway, K., & Fasbender, U. (2019). Women as leaders and managers in sports: Understanding key career enablers and constraints in the British horseracing industry. In *Women, business and leadership* (pp. 403-420). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781786432711.00032>
- Connell, R. W. (1987). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Stanford University Press.
- Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie du Canada. (2017). *Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande*. https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/EDI/Guide_for_Applicants_FR.pdf
- Council of Europe & European Commission. (2025). *All In Plus: Promoting greater gender equality in sport*. <https://rm.coe.int/prems-007125-gbr-2586-all-in-plus-web-11022025/1680b42ef3>
- Cunningham, G. B. (2008). Creating and sustaining gender diversity in sport organizations. *Sex Roles*, 58(1), 136-145. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9312-3>
- Cunningham, G. B. (2019). *Diversity and inclusion in sport organizations: A multilevel perspective* (4th edition). <https://doi.org/10.4324/9780429504310>
- Cuskelly, G., & Harrington, M. (1997). Volunteers and leisure: Evidence of marginal and career volunteerism in sport. *World Leisure & Recreation*, 39(3), 11-18. <https://doi.org/10.1080/10261133.1997.9674073>

- Cuskelly, G., Harrington, M., & Stebbins, R. A. (2002). Changing levels of organizational commitment amongst sport volunteers: A serious leisure approach. *Leisure/Loisir*, 27(3-4), 191-212.
<https://doi.org/10.1080/14927713.2002.9651303>
- Cuskelly, G., Hoye, R., & Auld, C. (2006). *Working with volunteers in sport: Theory and practice*. <https://doi.org/10.4324/9780203966822>
- Dadswell, K., Mandicos, M., Flowers, E., & Hanlon, C. (2022). Women from culturally diverse backgrounds in sport leadership: A scoping review of facilitators and barriers. *A scoping review of facilitators and barriers. Journal of Sport and Social Issues*, 47(6), 535–564.
<https://doi.org/10.1177/01937235221134612>
- Doherty, A. (2009). The volunteer legacy of a major sport event. *Journal of policy research in tourism, leisure and events*, 1(3), 185-207.
<https://doi.org/10.1080/19407960903204356>
- Doherty, A., Misener, K., & Cuskelly, G. (2014). Toward a multidimensional framework of capacity in community sport clubs. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 43(2_suppl.), 124S–142S.
<https://doi.org/10.1177/0899764013509892>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Elling, A., & Claringbould, I. (2005). Mechanisms of inclusion and exclusion in the Dutch sports landscape: Who can and wants to belong? *Sociology of Sport Journal*, 22(4), 498-515. <https://doi.org/10.1123/ssj.22.4.498>

- Evans, A. B., & Pfister, G. U. (2020). Women in sports leadership: A systematic narrative review. *International review for the sociology of sport*, 56(3), 317-342. <https://doi.org/10.1177/1012690220911842>
- Gratton, C., & Jones, I. (2010). *Research methods for sport studies (2nd ed.)*. Routledge.
- Hall, M., Andrukow, A., Barr, C., Brock, K., Wit, M., Embuldeniya, D., Nichols, L., Lasby, D., & Vaillancourt, Y. (2003). A qualitative study of the challenges facing Canada's nonprofit and voluntary organizations. *Canadian Centre for Philanthropy*. <https://carleton.ca/profbrouard/wp-content/uploads/reportHalletal2003AQualitativeStudyoftheChallengesFacingCanada.pdf>
- Hanlon, C., Millar, P., Doherty, A., & Craike, M. (2019). Building capacity of community sport clubs to increase female participation. *Leisure Sciences*, 44(7), 827-846. <https://doi.org/10.1080/01490400.2019.1686445>
- Hovden, J. (2010). Female top leaders – prisoners of gender? The gendering of leadership discourses in Norwegian sports organizations. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 2(2), 189-203. <https://doi.org/10.1080/19406940.2010.488065>
- Hoye, R., & Cuskelly, G. (2007). *Sport Governance (1st ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780080466965>
- Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2003). Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14(2), 167-187. <https://doi.org/10.1023/A:1023948027200>

- Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D. (1986, mars 24). The glass ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from top jobs. *The Wall Street Journal*, 57, D1.
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes [IEFH]. (2025a). *Formes de discrimination*. <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/themes/discrimination/formes-de-discrimination>
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes [IEFH]. (2025b). *Sexisme*. <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/themes/sexisme>
- Kitchin, P. J., & Howe, P. D. (2013). How can the social theory of Pierre Bourdieu assist sport management research? *Sport Management Review*, 16(2), 123-134. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2012.09.003>
- Knoppers, A., Spaaij, R., & Claringbould, I. (2021). Discursive resistance to gender diversity in sport governance: Sport as a unique field? *International Journal of Sport Policy and Politics*, 13(3), 517-529. <https://doi.org/10.1080/19406940.2021.1915848>
- Larousse. (2025). *Discrimination*. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/discrimination/25071>
- LaVoi, N. M. (2016). *A framework to understand experiences of women coaches around the globe: The Ecological-Intersectional Model In Women in sports Coaching (pp. 13-34)*. Routledge.
- McAllum, K. (2014). Meanings of organizational volunteering: Diverse volunteer pathways. *Management Communication Quarterly*, 28(1), 84-110. <https://doi.org/10.1177/089331891351723>
- McLeod, J., Phillips, P., Rowe, K., Reddan, S., Raw, K., & Swanson, S. (2025). How does gender diversity impact board performance? Insights from

Australian sport. *Sport Management Review*, 28(3), 549–574.

<https://doi.org/10.1080/14413523.2025.2485541>

Medugno, A. (2022). *L'influence de la diversité de genre au sein des conseils d'administration des clubs sportifs sur la pratique sportive féminine (Mémoire de master, Université catholique de Louvain)*. DIAL.

<https://thesis.dial.uclouvain.be/entities/masterthesis/c1305e3f-582c-4411-9d49-d5e9b1376b25>

Merrilees, B., Miller, D., & Yakimova, R. (2019). Volunteer retention motives and determinants across the volunteer lifecycle. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 32(1), 25-46.

<https://doi.org/10.1080/10495142.2019.1689220>

Miege, C. (2022). *La lutte contre les discriminations dans le sport, un combat à poursuivre*. Sport et Citoyenneté.

<https://www.sportetcitoyennete.com/articles/la-lutte-contre-les-discriminations-dans-le-sport-un-combat-a-poursuivre>

Millar, P., & Doherty, A. (2016). Capacity building in nonprofit sport organizations: Development of a process model. *Sport Management Review* 19(4) 365–377. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2016.01.002>

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles. (2020). *L'égalité femmes-hommes dans le sport en Fédération Wallonie-Bruxelles*. https://plus-sportives.cfwb.be/fileadmin/sites/plus/uploads/documents/PDF_accessible/L_egalite_femmes-hommes_dans_le_sport_en_Federation_Wallonie-Bruxelles.pdf

Misener, K., & Doherty, A. (2009). A case study of organizational capacity in nonprofit community sport. *Journal of sport management*, 23(4), 457-482. <https://doi.org/10.1123/jsm.23.4.457>

- Morgan, J. M., Lovell, G. P., & Tulloch, K. (2024). An exploratory qualitative study of the experiences of women in volunteer non-player roles in Australian community football clubs. *Front. Sports Act. Living*, 6, 1448923. <https://doi.org/10.3389/fspor.2024.1448923>
- Patil, S., & Doherty, A. (2023). Capacity for gender equity initiatives: A multiple case study investigation of national sport organisations. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 15(2), 271-288. <https://doi.org/10.1080/19406940.2023.2201293>
- Pavlidou, K. (2022). Leadership in education and the phenomenon of the glass ceiling. *International Journal for Innovation Education and Research*, 10(6), 111-129. <https://doi.org/10.31686/ijer.vol10.iss6.3776>
- Pfister, G., & Radtke, S. (2009). Sport, women, and leadership: Results of a project on executives in German sports organizations. *European Journal of Sport Science*, 9(4), 229-243. <https://doi.org/10.1080/17461390902818286>
- Piggott, L. V., & Pike, E. C. (2020). CEO equals man: Gender and informal organisational practices in English sport governance. *International review for the sociology of sport*, 55(7), 1009-1025. <https://doi.org/10.1177/1012690219865980>
- Pôle sports HEC Montréal. (2022). *Le leadership au féminin dans les organisations sportives québécoises*. https://polesports.hec.ca/wp-content/uploads/2022/02/RapportRecherche_LeadershipFeminin_PoleSports.pdf
- Purcell, D., MacArthur, K. R., & Samblanet, S. (2010). Gender and the Glass Ceiling at Work. *Sociology Compass*, 4(9), 705-717. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00304.x>

- Ryan, I., & Dickson, G. (2018). *The invisible norm: An exploration of the intersections of sport, gender and leadership*. *Leadership*, 14(3), 329-346.
<https://doi.org/10.1177/1742715016674864>
- 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.
<https://doi.org/10.1080/00336297.2007.10483551>
- Sattari, N., Sandoval, R., & Tannenbaum, R. (2020). *Interrupting sexism at work : What drives men to respond directly or do nothing ? (Report)*. Catalyst.
<https://www.catalyst.org/insights/2020/interrupting-sexism-workplace-men>
- Schein, E. H. (1996). Culture: The Missing Concept in Organization Studies. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 229-240.
<https://doi.org/10.2307/2393715>
- Schull, V. D. (2017). *Young women in sport: Understanding leadership in sport* (In Burton, L.J. & Leberman, S (eds.), *Women in Sport Leadership: Research and Practice for Change* (p.98-115). Routledge).
- Sénat de Belgique. (2025). *La Constitution belge*.
https://www.senate.be/doc/20250625_CONSTITUTION.pdf
- Spaaij, R., Magee, J., & Jeanes, R. (2014). *Sport and social exclusion in global society*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203066584>
- Stebbins, R. A. (1996). Volunteering: A serious leisure perspective. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 25(2), 211-224.
<https://doi.org/10.1177/0899764096252005>
- Stride, A., Fitzgerald, H., Rankin-Wright, A., & Barnes, L. (2020). The en/gendering of volunteering: “I’ve pretty much always noticed that the

tail runner is always female". *Sport Management Review*, 23(3), 498-508.

<https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.05.006>

Taparia, M., & Lenka, U. (2022). An integrated conceptual framework of the glass ceiling effect. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(3), 372–400. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0098>

Terjesen, S., Sealy, R., & Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards: A review and research agenda. *Corporate governance: an international review*, 17(3), 320-337. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2009.00742.x>

UNESCO World Heritage Center. (s. d.). *Égalité des genres*.
<https://whc.unesco.org/fr/glossaire/511>

Walker, N. A., & Bopp, T. (2011). The underrepresentation of women in the male-dominated sport workplace: Perspectives of female coaches. *Journal of Workplace Rights*, 15(1), 47-64.

Whisenant, W., Miller, J., & Pedersen, P. M. (2005). Systemic barriers in athletic administration: An analysis of job descriptions for interscholastic athletic directors. *Sex Roles*, 53(11-12), 911-918. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-8309-z>

Wicker, P., Feiler, S., & Breuer, C. (2022). Board gender diversity, critical masses, and organizational problems of non-profit sport clubs. *European Sport Management Quarterly*, 22(2), 251–271.
<https://doi.org/10.1080/16184742.2020.1777453>

World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*.
<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

9. Annexes

Annexe 1 : tableaux d'analyse transversale

9.1.1. Obstacles rencontrés par les femmes

Thèmes	
Sous thème	Clubs
Caractéristiques des clubs et intervenantes	
Parité	7,11
Absence de parité	1,2,3,4,5,6,8,9,10,12,13,14
Expérience vécue	
Positive	1,2,5,6,7,8,9,11,12,13
Mitigée	3,4,10,14
Négative	
Obstacles socio-culturels	
Culture sportive masculine	1,2,3,4,5,6,7,9,10,11,12,13,14
Stéréotypes de genre	1,2,3,4,5,7,8,9,10,13,14
Propos discriminants, remarques sexistes	3,4,5,7,9,10
Conciliation vie de famille, bénévolat, vies /pression sociale	3,4,10,12,13
Assignation à des rôle « traditionnels »	2,3,4,9
Manque de légitimité et de reconnaissance dans les rôles de décision	3,4,7,9,10,14
Obstacles organisationnels	
Absence de politique contre la discrimination	4
Manque d'initiative pour favoriser l'égalité	
Processus de recrutement informel et biaisé	3,4,7,14
Habitudes figées, verrouillage générationnel	3,8,9,10,14
Obstacles interpersonnels	
Manque de représentation féminine	3,10,12,14
Absence de réseautage féminin et inégalité d'accès au capital social	3,10,13,14
Obstacles personnels	
Syndrome de l'imposteur	Pas elle mais elle en connaît club 4,7 au début,9,14
Auto-censure	14

9.1.2. Facilitateurs rencontrés par les femmes

Thème	
Facilitateurs socio-culturels	
Sous thème	Clubs
Présence de « modèle » féminin au sein du CA	1,3,5,6,7,9,13,14
Présence de « modèle » féminin au sein de la ligue	1,2,3,6,7,8,9,10,11
Culture inclusive	1,2,5,6,9, 11,12,13
Évolution des mentalités	1,3,5,7,9,10
Facilitateurs organisationnels	
Sous thème	Clubs
Processus de recrutement neutre	2,5,11,12
Recrutement ciblé des femmes	8,13
Initiatives pour promouvoir l'égalité de genre	3,7,12,13
Facilitateurs interpersonnels	
Soutien du CA	1,2,5,6,8,12,13,14
Sensibilisation/formations contre le sexisme	6
Soutien familiale	1,3,4,5,6,7,8,9,10,11
Facilitateurs personnels	
Expérience de joueuse	3,7,11
Expérience dans le rugby	5

9.2. Annexe 2 : Guide d'entretien

1. Pouvez-vous vous présenter brièvement ?
2. Quel est votre poste actuel au sein du conseil d'administration ?
3. Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ? Ou combien de temps avez-vous occupé ce poste ?
4. Quelle est la composition du CA en termes de répartition homme-femmes ?
Et quel est le genre occupant les postes stratégiques (président, vice-président, trésorier)
5. Pouvez-vous me parler des différents postes présents au sein de votre CA ?
Quel est leur influence sur les prises de décision et sur les autres membres du conseil ? Il y a-t-il des postes perçus comme plus prestigieux que d'autres ?

6. Quels sont les chiffres de participation des hommes et des femmes au sein du club en termes de nombres d'équipes et de membre du CA ?
7. Comment décririez-vous, de manière générale, votre expérience en tant que femme dans le CA ?
8. Selon vous pourquoi il y a-t-il si peu de femmes dans les CA des clubs de rugby en FWB ?
9. Avez-vous déjà observé des différences dans la manière dont les hommes et les femmes sont perçus et traités au sein du CA ? Pouvez-vous me donner un exemple concret
10. Comment les compétences nécessaires pour occuper un poste de leadership (président(e), vice-président(e), secrétaire, trésorier(ère)) sont-elles perçues par les autres membres du CA et par la société en général ? Pensez-vous que certains de ces rôles sont implicitement associés davantage aux hommes ou aux femmes ?
11. Avez-vous déjà observé des comportements sexistes, des commentaires inappropriés ou une discrimination envers les femmes dans le cadre de vos fonctions ? Si oui, comment cela a-t-il été abordé par les autres membres du club ?
12. Comment percevez-vous l'environnement culturel de votre club c'est-à-dire les valeurs, les habitudes et les façons de faire qui influencent son fonctionnement ? Pensez-vous que cette culture rend l'accès aux postes de décision plus facile ou plus difficile pour les femmes ?
13. Dans votre CA il y a-t-il des règles ou des habitudes qui rendent plus difficile l'accès des femmes aux postes à responsabilité ? (Par exemple : nominations informelles, horaires de réunion contraignants, etc.) Pouvez-vous donner des exemples concrets ?
14. Selon vous, votre club met-il en place des initiatives spécifiques pour favoriser l'égalité des genres dans la gouvernance (ex. quotas, formations, sensibilisation) ?

15. Pensez-vous que les critères et les attentes lors du processus de recrutement et de nomination diffèrent en fonction du genre ? Pourquoi ?
16. Quel type de soutien avez-vous reçu de la part de votre famille, de votre entourage ou du club pour vous aider dans votre engagement au sein du conseil d'administration ? Comment ce soutien a-t-il influencé votre expérience ?
17. Pensez-vous que le manque de mentors féminins ou de réseaux de soutien constitue un frein pour les femmes dans les conseils d'administration ? Est-ce que les hommes ont plus de facilité à accéder à des réseaux ou à des mentorats ?
18. Avez-vous déjà entendu des femmes hésiter à rejoindre le CA parce qu'elles y voyaient peu de figures féminines ?
19. En quoi vos responsabilités familiales et professionnelles impactent-elles votre engagement dans le conseil d'administration ? Ressentez-vous des différences de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la conciliation entre travail, famille et engagement bénévole ?
20. Avez-vous le sentiment d'avoir les mêmes opportunités d'accès aux ressources (formations, parrainage, mentorat) que vos homologues masculins ? Pouvez-vous partager une expérience qui l'illustre ?
21. Comment décririez-vous l'ambiance et les valeurs du CA de votre club ? Pensez-vous que cette culture facilite ou complique l'intégration des femmes aux postes de décision ?
22. Quelles sont les raisons qui vous poussent ou vous freinent à prendre davantage responsabilités au sein du conseil d'administration ?
23. Pouvez-vous me parler d'un moment où vous avez douté de votre légitimité ou de vos compétences dans votre rôle au sein du conseil d'administration ? Quelles étaient les causes de ce doute ?

24. Comment le fait d'être une femme influence-t-il votre prise de décision ou votre participation aux discussions ?
25. Sur la base de votre expérience, pensez-vous à d'autres obstacles auxquels vous avez été confrontées en tant que femme dans votre rôle de bénévole dans le CA ?
26. Comment percevez-vous votre progression au sein du club par rapport à celle de vos homologues masculins ? (En terme de durée dans le poste, d'acquisition de nouvelles compétences, d'opportunité d'accès à des postes plus élevés au sein du club (ex : présidente, vice-présidente, trésorière, secrétaire) et au-delà du club (Commission, fédération))
27. Dans quelle mesure diriez-vous que ces obstacles ont freiné votre progression de carrière de volontaire au sein de votre club ou dans des structures plus larges comme la fédération ou la commission ?
28. Quelles sont les raisons qui vous ont poussée à postuler ou non pour un poste plus élevé malgré ces obstacles ?
29. Souhaitez-vous rajouter quelque chose ?

9.3. Annexe 3 : Formulaire de consentement

Je soussigné.....,

accepte d'être enregistré dans le cadre de l'étude «» réalisée par L'Université catholique de Louvain.

Les informations divulguées au cours de cet entretien resteront confidentielles et ne seront utilisées que dans le cadre de l'étude. L'anonymat des intervenantes et du club sera également respecté.

Signature :

9.4. Annexe 4 : transcription des entretiens

Afin de préserver l'anonymat des intervenantes, le nom des clubs sera remplacé par « club N » et toute information permettant d'identifier la personne interrogée sera occultée à l'aide d'un cadre noir.

9.4.1. Club 1 :

CS : Voilà, la tablette va simplement rester là et enregistrer la conversation. Je le rappelle pour l'enregistrement, cet entretien est complètement anonyme et confidentielle, donc votre nom n'apparaîtra nulle part dans l'étude. Il n'y aura pas moyen de vous reconnaître et les données seront exploitées seulement par ma promotrice et moi-même donc voilà. Alors pour commencer, est ce que vous pouvez vous présenter brièvement, donc votre poste, depuis combien d'années vous êtes dans le CA, etc. ?

Intervenante 1 : Donc moi je suis [REDACTED], je suis d'abord maman de deux joueurs. Un qui est maintenant en sénior et qui a 21 ans, un autre qui est en U18, qui a donc 17 ans, ils ont commencé tous les deux quand ils avaient 6 ou 7 ans donc ça fait longtemps qu'on est dans le club. J'ai remplis les fonctions de coordinatrice quand mon aîné était tout petit et puis voilà on était toujours parent soutenant, parent bénévole.

CS: Donc ça fait plus ou moins combien d'années que vous êtes dans le club ?

Intervenante 1 : Heu ben 21 – 6 [rires]

CS : Et au sein du conseil d'administration ça fait combien de temps ?

Intervenante 1 : c'est ma 2^{ème} saison en tant que secrétaire. Enfin co-secrétaire parce que mon mari et moi on est tous les deux co-secrétaire. On fonctionne en binôme et voilà.

Intervenante 2 : Et donc moi c'est Caroline, je suis maman de deux enfants aussi. Mon fils qui est en U14, qui a démarré quand il avait 5 ans à peu près et ma fille qui est maintenant chez [REDACTED] depuis l'année passée donc je me suis aussi investie dans le club parce que l'année passée, j'étais coordinatrice des U12 et donc j'ai voulu continuer en fait à m'investir d'une manière différente dans le club et donc voilà. Depuis, juste cette saison ci je suis dans le CA et je m'occupe de tout ce qui est évènement.

CS : Alors est ce que vous savez me dire dans le conseil d'administration quelle est la répartition entre les hommes et les femmes, en terme de nombre ?

Intervenante 2 : il y a 3 femmes pour 5 hommes

CS : et au niveau des postes, on va dire stratégiques c'est-à-dire le président, le/les vices présidents, est ce qu'ils sont occupés par des femmes ou par des hommes ?

Intervenantes 2 : par des hommes

CS : les deux ?

Intervenantes 1 : on a deux co-présidents et un vice-président, la trésorière c'est du coup une femme et dans les secrétaires on est un binôme mari et femme.

CS : et au sein du club, en terme de participation c'est principalement masculin ou il y a aussi des équipes féminines ?

Intervenantes 2 : oui il y a aussi des équipes féminines, il y a [REDACTED], à partir de 15 ans et alors elles sont en train de travailler sur un projet aussi pour les plus de 14 ans, je pense. Ce serait une autre équipe, en fait.

Intervenante 1 : ce serait pour favoriser aussi la transition en fait parce que jusqu'en U14 c'est mixte donc ce qu'on voudrait mettre en place c'est une transition pour que les filles restent et les intégrer petit à petit à petit.

CS : vous avez l'impression dès qu'elles ne jouent plus en mixte, les filles ont plutôt tendance à changer de sport ou à partir ?

Intervenante 2 : je ne sais pas ça ne fait pas assez longtemps.

Intervenante 1 : non en général si elles restent jusqu'en U14 c'est qu'elles sont assez mordues et on peut estimer qu'elles vont poursuivre leur carrière. Après je pense que, de ce que j'ai vu, parfois il y a des filles qui commencent plus tôt, plus jeunes et qui arrêtent mais quand elles arrivent déjà en U14, c'est déjà une condition pour qu'elles continuent.

CS : Et en terme de, dès le plus jeune âge, vous avez l'impression qu'il y a beaucoup plus de garçon qui commencent que de filles ?

Intervenante 1 : Oui, je n'ai pas les statistiques mais heu.

Intervenante 2 : Ca reste un sport qui est très masculin quand même à la base.

CS : Dans quelle mesure diriez-vous que votre conseil d'administration il est égalitaire en terme de genre ? Donc est-ce que pour vous, malgré le fait qu'il y ai plus d'hommes que de femmes est ce que vous pensez que votre CA est égalitaire ou pas du tout ?

Intervenante 1 : Je n'ai pas l'impression que ma voix vaut moins que celle d'un homme.

Intervenante 2 : Oui, je pense qu'on est entendue quand même, même si on est en minorité, enfin moi j'ai cette impression-là.

Intervenante 1 : On a chacun notre rôle donc, donc comme on a chacun un rôle assez bien défini, il n'y a personne qui vient me dire ce que je dois faire en tant que secrétaire ou moi je ne vais pas dire au président voilà, je ne remplis pas ces fonctions et il ne remplit pas les miennes non plus.

CS : dernière petite question d'introduction on va dire : comment est-ce que vous décririez votre expérience, ici, au sein du conseil d'administration ? Est-ce qu'elle est plutôt positive/négative/mitigée est ce qu'il y a des choses à améliorer ?

Intervenante 2 : Je pense qu'il y a toujours des choses à améliorer, maintenant l'idée c'est de continuer à prendre du plaisir dans ce que l'on fait et de communiquer, je dirais pour moi que ce sont vraiment les choses principales.

Intervenante 1 : Moi je pense que les problèmes de communication, ils ne sont pas liés spécifiquement aux problèmes de genre. Voilà, ils sont liés au fonctionnement qu'on désire avoir entre nous. Moi je m'amuse, je continue, j'apprends des nouvelles choses, c'est très bien.

CS : Donc vous auriez envie de continuer l'année prochaine par exemple ?

Intervenante 2 : Moi je me tâte c'est en terme de charge de travail.

CS : Puisque vous parlez de la charge de travail, vous m'aviez dit toutes les deux que vous aviez des enfants, est ce que vous parvenez justement à gérer cette situation vie de famille, professionnelle et en même temps ce poste au sein du conseil d'administration ?

Intervenante 2 : Pour ma part, comme j'ai démarré cette année, j'ai une tendance à vouloir tout gérer toute seule. Et donc à certains moment ça prenait vraiment beaucoup, beaucoup de place en terme d'évènement à organiser et puis finalement ici pour le prochain évènement on a trouvé un système qui nous correspond, voilà, vraiment bien ou finalement on travaille beaucoup en équipe et donc voilà, je tends vers ça pour l'année prochaine. En tous cas si ça continue comme ça voilà ça devrait aller.

Intervenante 1 : Je ne sais plus la question ! [rires]

CS : si vous arriviez à concilier vie de famille, vie professionnelle et votre poste ici au sein du CA ?

Intervenante 1 : Moi mes enfants ils ne sont pas tout petit non plus, donc, et leur vie tourne aussi autour du rugby donc finalement, on est tous ensemble ici très souvent donc à ce niveau-là ce n'est pas une contrainte. Maintenant c'est au niveau de l'organisation du d'une journée, il faut prévoir, telle jour, un certain temps pour faire l'administratif du club quoi.

CS : Est-ce que vous avez l'impression que par rapport à un homme vous avez plus de responsabilités familiales et cette casquette de devoir gérer un peu tout ?

Intervenante 2 : moi personnellement non

Intervenante 1 : je n'ai pas l'impression non plus

CS : vous avez l'impression que les tâches sont vraiment réparties de la même manière ?

Intervenante 1 : Pour moi c'est encore plus facile puisque mon mari est mon co-secrétaire, je veux dire on est en binôme, voilà ce n'est pas du temps de pris sur ma vie de famille, on est tous ensemble ici.

Intervenante 2 : Moi mon mari est investi dans le club aussi, voilà, et si mon fils pouvait rester 24h sur 24 ici, ce serait avec grand plaisir donc voilà

CS : Donc est ce que vous vous êtes senties soutenue par votre famille lorsque vous avez décidé de prendre ce rôle et aussi par votre club ?

Intervenante 1 : Moi je pense qu'au départ, ils étaient retissants, surtout les enfants qui disaient : qu'est-ce que tu vas te mettre en plus comme pression en fait ? mais finalement ils sont contents qu'on fasse avancer les choses.

CS : Est-ce que vous avez déjà ressenti que le fait d'être une femme ca influençait la manière de faire votre travail ? Donc est ce que le fait d'être une femme influence la manière dont vous êtes perçues ou traitées ?

Intervenante 1 : Pour le poste qui est le mien, je n'ai pas l'impression du tout, voilà. Par exemple ici, au club, si on regarde l'ensemble de l'EDG de l'académie, toutes les coordinatrices ce sont des femmes. Donc il y a une place quand même réservée aux mamans, aux femmes, qui ne sont pas forcément des joueuses non plus mais je pense que, enfin moi je n'ai pas vu ça, je n'ai pas ressenti de frein, je n'ai pas ce sentiment-là.

CS : Vous avez donc l'impression, lorsque vous faites des réunions par exemple au sein du conseil d'administration, ce que vous dites et votre voix compte tout autant que celle d'un homme ?

Intervenante 1 : Bien sure

Intervenante 2 : En tous cas s'ils ne prennent pas en compte ce que l'on dit c'est bien caché, ils ne nous le disent pas en tous cas !

CS : Je suis ravie d'entendre ça !

Intervenante 1 : Après on a choisi d'intégrer le CA un peu ensemble aussi. Donc on est arrivée, sur les huit, que je ne dise pas de bêtises, il y avait deux anciens et puis on est arrivé, on était tous des nouveaux, on a tous démarré finalement ensemble.

CS : Je vais revenir un petit peu aux postes. Est-ce que vous pensez certains rôles sont implicitement considéré comme plus adaptés aux femmes ou aux hommes ? Par exemple, est ce que les qualités requises pour être président ou vice-président sont vues comme des qualités typiquement masculines ou féminines ?

Intervenante 2 : Moi oui je pense. Je pense qu'une femme présidente ce serait un peu bizarre pour tout le monde.

CS : Et pourquoi ?

Intervenante 2 : Pourquoi ? Parce que, je ne sais pas, je pense que c'est des stéréotypes, des reçus, heuuu

Intervenante 1 : Le rugby reste un sport avec une image très masculine.

CS : Vous pensez que certaines qualités sont associées spécifiquement aux hommes ou aux femmes ?

Intervenante 2 : C'est ce que la société essaye de leur faire croire. On a l'expérience ici que beaucoup de femmes ici sont vraiment très impliquées dans le club, les coordinatrices, dans le CA on est quand même 3. En terme d'organisation, les femmes sont peut-être plus clairvoyantes que les hommes, mais je ne suis pas féministe du tout. Mais voilà, en terme de présidence ...

CS : Ca reste encore très cliché mais donc dans votre CA, vous n'avez pas l'impression que il y a des postes qui correspondent mieux aux hommes qu'aux femmes. Exemple : les femmes sont secrétaires et les hommes présidents ou vice-président ? Les postes où il y a peut-être moins d'engagement à avoir, c'est pour les femmes ?

Intervenante 2 : Je sais que moi personnellement, mais je sais que je suis un peu « boomer » comme disent mes enfants, moi je ne vois pas une femme présidente.

CS : Est-ce que c'est parce que vous vous ne vous sentez pas légitime en termes de compétences ou est-ce que c'est vraiment parce que vous êtes une femme ?

Intervenante 2 : Alors, je ne me sens pas légitime, effectivement je ne me sens pas compétente, ça a beau faire 9 ans que mon fils fait du rugby, les règles pour moi c'est encore très abstrait. Et puis pas qu'au niveau de la gestion du club, prendre contact avec ma ville, avoir des réunions, voilà, je ne me sens pas, en tous cas moi la force et les épaules pour pouvoir porter tout cela.

Intervenante 1 : Moi j'estime que je n'ai pas les compétences non plus maintenant si j'avais plus de temps pour me former, pour m'investir, bah ce n'est pas impossible, je pense que ce n'est pas parce que je suis une femme que je ne pourrais pas postuler à la même fonction qu'un homme. Après dans ce que l'on appelle le « corps team » donc les présidents et les secrétaires et le trésorier, on a tous les 5 un poste à hautes responsabilités, notamment décisionnels, de fonctionnement quotidien du club.

Intervenante 1 : Moi je ne me vois pas être présidente parce que je n'estime pas avoir les compétences.

CS : C'est une question de compétences, ce n'est pas parce que vous êtes une femme ?

Intervenante 1 : Moi c'est une question de compétence. Je vois ce que les présidents doivent gérer, je me dis bah c'est pas mon domaine.

CS : Mais est-ce que vous pensez que si une femme demain vient se présenter, imaginons que le président décide d'arrêter ses fonctions, est-ce que vous pensez que les questions qui lui seront posées seront les mêmes que si un homme vient se présenter ?

Intervenante 2 : Les questions seront peut-être les mêmes mais à compétences égales, je pense que c'est l'homme qui serait choisi.

Intervenante 1 : Pour avoir vécu les assemblées générales, les questions posées seraient les mêmes, ce serait plutôt sur les objectifs, les performances, les moyens d'y arriver, les motivations

CS : Donc pourquoi pensez-vous que l'homme serait privilégié ?

Intervenante 2 : Parce que je pense que c'est une question de société, l'homme est encore mieux payé que les femmes.

Intervenante 1 : Je pense qu'il y a encore une image de virilité associée à l'homme, associée au rugby et que ça coïncide bien. Mais maintenant, je pense qu'à compétences égales, je pense que si la femmes proposerait sa candidature, se justifierait, argumenterait bien, je pense qu'elle pourrait être aussi choisie. Et je pense que si elle est plus compétente, elle pourrait être choisie. Je ne pense pas qu'on voterait juste parce que c'est un homme. J'imagine. J'imagine ici on a des femmes très compétentes au niveau coaching, au niveau entraînement, etcétera. Je pense qu'on leur reconnaît une valeur, ça c'est certain.

CS : Est-ce que dans votre club vous avez déjà été témoins de comportements sexistes ou de discrimination envers les femmes ? Que ce soit envers les membres du CA ou peut être envers les joueuses ? Ou plus peut être des réflexions inappropriées envers les femmes ?

Intervenante 2 : Alors moi j'ai déjà assister à des remarques, un peu pour blaguer, quand les filles jouent, de voir les garçons un peu rire parce que le niveau n'y est pas, parce que, enfin ce genre de choses. Maintenant par rapport au CA, non, je n'ai en tous cas jamais assister à ça.

Intervenante 1 : Je perçois la même chose. Envers les joueuses parfois parce que ce n'est pas le même jeu. Un match de rugby masculin ou féminin, ce n'est pas tout à fait le même jeu et donc les hommes ont tendance à mettre leur manière de jouer sur le match des filles et donc parfois leur faire remarquer que c'est un peu lent, ou que c'est un peu ceci ou un peu cela. Mais pas par rapport au conseil d'administration, pas par rapport aux coordinatrice par exemple, pas du tout.

CS : Est-ce qu'ici dans votre club vous avez des obstacles structurels qui peuvent limiter l'avancée des femmes dans les CA ou le bien être des femmes dans les CA ? J'entends par obstacles structurels : les critères de sélection comme on en a parlé tantôt, les conditions de travail qui peuvent être inégalitaires, un manque de politiques sur le harcèlement, la discrimination qui ne serait pas du tout mis en place, ...

Intervenante 1 : Moi je suis rentrée au CA, je ne me suis pas posée la question, je ne me suis pas du tout posée la question pour savoir si ça allait poser problème à quelqu'un. On s'est présentées, on a dit nos motivations et voilà.

Intervenante 2 : Je pense que [REDACTED] comme moi étions déjà investies dans le club avant de rentrer dans le CA et donc je pense que certaines compétences étaient déjà connues.

Intervenante 1 : On est pas tombées de nulle part non plus. On est arrivées avec une certaine légitimité entre guillemets.

CS : Est-ce que vous pensez que le manque de mentors féminins ou de réseaux de soutien, ça constitue un frein à la progression des femmes dans les CA ? Et dans le vôtre ?

Intervenante 2 : Oui, mais je dirais dans les CA en général mais pas que, même au niveau des différentes catégories. Je pense que les femmes sont plus communicantes, sont plus sensibles à certaines,... j'en ai parlé, la gestion des émotions, les sens etcétera. Je pense qu'une femme va être plus sensible à ça qu'un homme et donc je pense que ce serait bien d'avoir un petit peu plus de femmes sur le terrain avec les joueurs.

CS : Et par rapport au CA, est ce que vous pensez que le fait qu'il y ai plus de femmes dans le CA ça peut motiver des femmes à rejoindre les équipes féminines et aussi le CA ?

Intervenante 1 : Je pense que quand on est arrivée le fait qu'il y ai au départ la trésorière et moi-même qui étions des femmes, je pense que l'équipe féminine se dit, on va avoir une oreille plus attentive et je pense que certaines personnes le ressentent parce qu'on est là.

CS : Est-ce que vous avez l'impression d'avoir le même accès aux ressources donc les formations, parrainage, réseaux,... que vos homologues masculins ?

Intervenante 2 : Oui

Intervenante 1 : en terme de formation oui

CS : Est-ce qu'il y a un moment donné où vous avez douté de votre légitimité à occuper votre poste actuel ? Ou vous vous êtes toujours dit « non, je suis bien là où je suis et je suis légitime ».

Intervenante 1 : Il y a très peu de personnes qui veulent occuper une fonction à responsabilités. Donc je ne me sens pas illégitime, d'autant plus qu'il n'y a personne d'autre pour assumer la fonction. Donc heu, il n'y a personne d'autre qui veut, donc voilà c'est... Et puis puisqu'on connaît un peu le monde du rugby, on sait qu'ailleurs il y a une présidente, ailleurs il y a une secrétaire, l'image elle était déjà faite, on était pas du tout les premières femmes donc on s'est dit ça fonctionne bien ailleurs.

CS : Est-ce qu'ici au sein de votre club vous avez un obstacle qui pourrait freiner certaines femmes à rejoindre votre CA ou est-ce que vous avez en tête un obstacle qui empêche votre bien être, votre progression, l'envie de prendre plus d'initiatives au sein de votre CA ?

Intervenante 2 : La communication

CS : Est-ce que vous pouvez m'expliquer ?

Intervenante 2 : Je trouve que, heu, déjà moi je finis à 20h le lundi donc ça complexifie déjà les choses pour moi parce que quand j'arrive à 20h30, ça fait déjà 1h30 qu'ils ont commencé donc je prends un peu le train en marche, donc je n'ai pas toutes les infos. Et donc moi qui aime gérer tout, mais après c'est peut-être une question de personnalité, j'ai besoin de savoir et je sais que je n'ai pas toutes les infos et donc voilà moi j'ai besoin que ça communique un peu plus. Besoin de gérer plus les détails oui

Intervenante 1 : Et moi c'est l'inverse, je sais que c'est géré OK c'est bon ! [rires]
Par contre moi pour la légitimité, je me dis que si j'avais été joueuse, j'aurais une meilleure connaissance encore de la vie du club et voilà.

CS : Est-ce que vous avez déjà pensé postuler pour un poste plus élevé, au sein de la fédération, de la ligue de la commission ?

Intervenante 1 : Non, je suis très bien la parce que c'est la vie de mon club, c'est la vie, voilà, c'est là où j'ai vu grandir mes enfants, c'est un club qui a apporté beaucoup à mes enfants, c'est un peu rendre tout ce qu'on nous a donné aussi, donc je me sens bien ici et je n'ai pas tellement envie de m'occuper des fonctions plus administratives.

Intervenante 2 : Moi j'ai un autre regard parce que heu, monter plus haut non au niveau de la fédération ou quoi non pas du tout mais continuer à m'investir dans le club pourquoi pas à un autre poste peut être pourquoi pas. Mais voilà, je ne sais pas.

CS : Qu'est-ce que pourrait vous motiver à postuler pour un autre poste ?

Intervenante 2 : Heu, je dirais heu, peut être le, ça s'apparente peut être à un manque de reconnaissance mais ce n'est pas vraiment ça. Le fait de mettre des événements en place, d'organiser des choses et qu'il y ait un peu d'impact en fait et que finalement heu, la vie du club que j'ai envie d'amener et les émotions que j'ai envie d'amener dans le club n'arrivent pas. Voilà.

CS : D'accord, et bien voilà on arrive au terme de cet entretien, je ne sais pas si vous souhaitez rajouter quelque chose ?

Intervenante 1 : Oui, à la ligue, il y a eu une présidente. La ligue a refait son CA ici et c'est de nouveau, enfin c'est une femme, Murielle heu, j'ai oublié son nom de famille, qui est présidente. Donc c'est une femme qui occupe un poste à responsabilités au niveau de la fédération donc voilà ça vaut la peine d'être souligné.

CS : Oui effectivement vous faites bien de la dire. Merci beaucoup pour vos réponses. Je n'attendais pas forcément des réponses négatives, le fait que votre expérience soit positive c'est très bien.

Intervenante 1 : C'est vrai qu'il ne faut pas toujours souligner les côtés négatifs.

CS : Effectivement, le fait que vous m'ayez dit que vous ne rencontriez pas certains obstacles, c'est une réponse en soi et ça montre que les mentalités évoluent.

Intervenante 1 : ici c'est peut être le cas aussi parce qu'on est un club familial et donc on se connaît tous, voilà je connais les amis de mes enfants , c'est peut être ça aussi, on est pas perçus comme des étrangers qui demandons à avoir un poste officiel, on n'est pas perçue comme ça.

CS : Parfait, merci beaucoup, ça répond bien à mes questions pour mon mémoire, un grand merci pour votre participation. Voilà, je coupe l'enregistrement.

9.4.2. Club 2 :

CS : Voilà, je démarre l'enregistrement. Donc, juste pour votre précision, toutes les informations que vous allez donner, sont confidentielles. Donc, votre nom n'apparaîtra nulle part. On ne saura pas vous identifier. Et évidemment, les informations seront utilisées seulement par moi-même et par ma promotrice. Donc, voilà il n'y aura plus de traces hormis dans mon mémoire.

Intervenante : Je n'ai rien à cacher.

CS : Donc, est-ce que vous pouvez commencer par vous présenter brièvement ?

Intervenante : Oui, donc, je m'appelle [REDACTED] J'ai 52 ans. Et on a commencé notre club de rugby en [REDACTED]. Donc, on est dans notre [REDACTED]e saison. Et voilà, je suis la secrétaire depuis le début de l'activité.

On a débuté l'activité avec un groupe d'amis, en fait, qui étaient pour la plupart des anciens rugbymans. Sauf mon mari, qui est le président, et moi, on s'intéressait beaucoup au rugby, et notre fils fait du rugby, mais on n'était pas des anciens joueurs.

CS : Est-ce que vous pouvez me donner la répartition d'hommes et de femmes au sein du CA ?

Intervenante : Je suis seule.

CS : Donc, vous êtes une femme, et pour combien d'hommes ?

Intervenante : Dans le comité même, on est 8. Donc 7 hommes et 1 femme.

CS : D'accord et du coup est-ce que vous pouvez me citer les différents postes qui sont présents au sein de votre conseil d'administration ?

Intervenante : Il y a le président, le trésorier, le vice-président. On a un deuxième vice-président, un peu d'honneur on va dire et puis les autres ce sont des membres effectifs on va dire du comité, qui sont des coachs en fait, qui sont impliqués dans l'ASBL.

CS : Ça va, parfait. Est-ce que lors de la prise de décision, est-ce qu'il y a des membres qui ont plus de poids que d'autres ?

Intervenante : Non.

CS : Vous êtes tous égaux ?

Intervenante : Non, oui, non. En fait, tout se fait en discussion. On a une bonne cohésion de groupe et donc c' est toujours des discussions. Bon, parfois le président se précipite un peu sur une décision et il fait un peu le forcing, mais si le comité est opposé à un truc, alors ça ne se fait pas. C'est la majorité qui l'emporte toujours.

CS : Personne n'impose ses idées, ça se fait vraiment en discussion

Intervenante : Non, oui, toujours. Bon, parfois, oui, évidemment, il y a tellement d'arguments que même si on n' est pas d' accord, on plie quoi mais on ne se bat pas en tout cas.

CS : Et est-ce que vous sentez qu'aux yeux de la société, il y a des postes qui sont plus prestigieux que d' autres ?

Intervenante : Oui, peut-être le rôle de président, oui, et trésorier, mais c'est du travail de l'ombre, mais c'est hyper important.

CS : Est- ce que vous pouvez me donner les chiffres en termes de participants dans votre club ? Donc par exemple, combien est- ce qu' il y a d'équipes féminines et combien est-ce qu' il y a d'équipes masculines ?

Intervenante : Il n' y a qu' une équipe féminine. On a quelques filles inscrites dans les équipes masculines, mais on en a en tout six, je pense. Je vais reprendre le tableau. On a 7 filles, de U8 à U16, et alors on a une équipe les 10. En début d'année, on avait 25 filles inscrites, mais au match, elles sont une quinzaine. C' est plus compliqué de garder l'équipe féminine en forme.

CS : Comment est- ce que vous décririez, en quelques mots, votre expérience en tant que femme dans le conseil d'administration ?

Intervenante : Je ne me sens pas différente des hommes dans le groupe. Je suis la secrétaire, et en terme d'organisation, c' est moi qui gère tout, donc j'ai ma place. Je ne dois pas me défendre et je ne dois pas défendre ma position et on m'écoute, et voilà, il n' y a pas de différence entre les membres hommes ou femmes.

CS : Donc pour vous, votre conseil d'administration, malgré le fait que vous soyez seule comme femme, il est égalitaire ?

Intervenante : Oui, oui, tout à fait. Mais ils ont tous des femmes. [rires]

CS : Ils ne sont pas tous seuls.

Intervenante : Derrière tous les hommes, il y a toujours des femmes. [rires]

CS : Est-ce que vous avez déjà ressenti que votre statut de femme, ça pouvait influencer la manière dont vous êtes perçue ou traitée au sein du conseil ?

Intervenante : Non. Pas du tout. Pas de différence, non

CS : . En termes de stéréotypes de genre, par exemple ?

Intervenante : Non, pas du Pas du tout.

CS : Est- ce que vous pensez que les compétences nécessaires pour occuper un poste de leadership, elles sont différentes en fonction de si vous êtes un homme ou une femme ?

Intervenante : Oui, je pense qu'en tout cas, pour mener une réunion et des choses comme ça, les hommes écoutent plus facilement un homme qu'une femme. Ca oui. Et quand on fait des réunions de comité, moi, je prends les notes, mais ce n'est pas moi qui dirige la réunion. Après, c' est une question de facilité aussi, on ne sait pas prendre note et diriger une réunion quoi. Enfin voilà.

CS : Et est- ce que vous pensez que certains rôles sont implicitement considérés comme plus masculins que féminins ? Donc, si je prends l' exemple du président, est-ce que pour vous, un président, c'est masculin.

Intervenante : Oui, je pense que dans notre société, c'est encore comme ça. Par contre, ce qui est drôle c'est que comme tout le monde sait très bien, les membres du club aussi, donc tous les parents et tous les intervenants, les vétérans, etc. Ils savent que c' est moi qui me charge de tout, que tous les mails envoyés à tout c'est toujours moi. Et donc ils m' appellent pas la secrétaire, ils m' appellent la présidente. [Rire] Et alors j' insiste toujours en disant vraiment secrétaire. Secrétaire, oui.

CS : Est- ce que vous avez déjà perçu au sein du conseil d' administration des comportements sexistes ? Que ce soit envers vous ou par exemple envers l'équipe féminine ?

Intervenante : Envers l' équipe féminine, c' est une autre prise en charge, donc c'est vrai qu'il y a parfois des réflexions, que les filles c'est plus compliqué, que ça discute plus. Je relève pas, je suis pas toujours d' accord, mais je relève pas. C'est vrai qu' il y a des disputes au sein de l'équipe, mais...

CS : Et comment est- ce que vous pourriez décrire la culture organisationnelle de votre club, c' est- à- dire les valeurs, les pratiques, les comportements qui façonnent le quotidien ?

Intervenante : Non mais ça, on n'a aucun souci. Il n' y a pas de souci, on a un énorme respect des valeurs. Ça oui, il n' y a aucun souci chez nous.

CS : D' accord. Est- ce que vous avez constaté des obstacles structurels dans votre club. Donc par exemple des critères de sélection, des conditions de travail, un manque de politique par exemple sur la discrimination, qui peut, peut-être donner moins envie aux femmes d'intégrer votre CA, ou justement qui peut limiter votre bien être dans le CA ?

Intervenante : Non parce qu' il y a une de nos coachs qui va rentrer dans le conseil d'administration comme comitard aussi avec son copain. Ils s' impliquent beaucoup, c' est des jeunes coachs, et donc ils vont rentrer aussi dans le conseil d'administration. Il y a des ouvertures. C' est parce qu'en fait on est un groupe qui

fonctionne bien, et donc tous les ans quand on fait notre CA, à la fin au mois de juin, tous les ans on propose des nouvelles inscriptions, et on doit aller les chercher en fait. Cette année on a été aller les chercher.

CS : Donc votre club ne met pas en place par exemple des initiatives pour favoriser l'égalité, ou des quotas, de la sensibilisation, des choses comme ça ?

Intervenante : Non, mais la ligue essaye de favoriser un peu le rugby féminin et la fédération de rugby, et donc voilà, on s'associe à ses mouvements là pour essayer de, de favoriser effectivement le rugby féminin, parce que plus on alimente les jeunes équipes en filles, plus on a des chances de pérenniser notre équipe féminine.

CS : Oui, c' est sûr.

Intervenante : Cette année on se demandait si on va continuer, si on va pouvoir continuer ou pas, les filles l' année prochaine, parce qu' elles sont de moins en moins, et puis quand on n' est que 15 en match, on se blesse plus facilement. Le match d' après on est 12, enfin c' est compliqué, c' est compliqué.

CS : Est-ce que vous pensez que le fait qu' il y ait de moins en moins de filles qui veulent rejoindre cette équipe, est-ce que ça a un lien avec le fait qu' il y ait aussi peu de femmes dans le conseil d' administration ?

Intervenante : Je crois pas. Non, je crois pas parce qu'elles se sentent soutenues. Moi, quand on a créé l'équipe féminine c'était juste au moment du Covid et on avait en fait des jeunes qui se sont emballés, qui se sont dit « oh, on va faire aussi du rugby avec nos copain quoi » et donc la première fois, on a eu 40 filles sur le terrain, motivées. Il pleuvait, ils faisaient dégueulasse, elles avaient toutes la banane, c'était assez sympa. Et puis, en fait, il y a des filles qui n'ont jamais fait de sport co, il y a des filles qui ne faisaient plus de sport du tout, enfin, qui n' ont jamais fait de sport et donc, c' est rude quand même, le rugby, ce n' est pas facile. Et donc, voilà, elles se sont un peu éparpillées au fur et à mesure. Mais elles ont toujours eu notre soutien, il n' y a jamais eu de... Parfois, entre les seniors et les filles, c' est : « les filles, vous savez rentrer la table aussi, c' est toujours nous qui le faisons ». C' est des taquineries, ce n' est pas méchant, c' est jamais méchant.

CS : Tout à fait. Et vous, au sein du conseil d'administration, est- ce que vous pensez que le fait d' avoir peut-être un réseau ou justement des figures féminines qui sont dans des conseils d'administration, est-ce que ça peut motiver certaines femmes à les rejoindre ou justement se dire, « il n' y a pas beaucoup de femmes donc je n' ai pas du tout envie d' aller là- dedans, dans ce milieu plutôt masculin » ?

Intervenante : Je ne sais pas, non. Je n' ai pas l' impression parce qu' à la Ligue et à la Fédération, il y a de plus en plus de femmes. On a une présidente, une secrétaire, donc je crois qu' il y a de plus en plus de femmes qui sont impliquées et qui prennent leur place sans différence.

CS : Est-ce que vous pensez qu' il y a des réseaux de soutien qui se forment surtout entre hommes et donc ça fait tourner toujours un peu les mêmes personnes au sein des conseils d' administration. Donc il y a un réseau d'hommes, donc il y a un

homme qui recommande un autre homme et ainsi de suite et donc on a du mal justement à intégrer les femmes au sein de des conseils.

Intervenante : C' est possible, oui, c'est possible. Mais à [REDACTED], le club de rugby [REDACTED], c' est aussi une femme qui est secrétaire et qui est aussi la femme du président et on fonctionne plus ou moins de la même manière. Mais c' est vrai que je pense que dans son club non il n' y a pas beaucoup de femmes dans le comité. Il n' y a pas énormément de femmes. Mais je n' ai pas l' impression, dans le rugby en tout je n' ai pas l' impression que ce soit si pro-masculin. Je n' ai pas l' impression, parce que quand on dit qu' il y a une femme qui va intégrer le comité, chez nous, en tout cas, ils sont contents et ils ne font pas la différence.

CS : D' accord, parfait. Parce que justement, j' avais choisi le rugby parce qu' aux yeux de la société, c' est encore un sport qui est vu comme très masculin, qui est vu comme violent, viril. Il y a beaucoup de clichés sur ce sport et donc justement, je voulais savoir si au sein des conseils d' administration, c' était ressenti de la sorte ou pas du tout.

Intervenante : En fait, c' est vraiment un sport qui a beaucoup de valeurs qui les respecte. En tout cas, quand on entend les parents qui viennent du football, par exemple, je pense que là, c' est terriblement masculinisé. C' est bien pire. Je ne suis pas sûre qu' il y ait des femmes dans les conseils d' administration des clubs de football [rire]. Je trouve que la mentalité du rugby se porte plus à ce genre de choses. On est plus inclusifs. C' est vrai que les parents, ils arrivent souvent avec une crainte en se disant que c' est hard, c' est violent. Mais en fait, je pense qu' on respecte beaucoup plus. Oui, il y a un combat. En tout cas, dans les matchs seniors, même chez les 16 et 18 ans, il y a un vrai combat sur le terrain, mais après, on se serre la pince et on fait la troisième mi-temps ensemble. Je ne suis pas sûre qu' en football, on ait ça.

CS : Je ne sais pas mais je pense qu' il peut être intéressant de creuser le football aussi. Et par rapport à votre entourage, est- ce que tout le monde vous a directement soutenue pour rejoindre ce conseil d' administration ? Ou peut-être qu' il y a eu des craintes, certaines réserves en disant que la encore une fois, c' est très masculin ?

Intervenante : Non, pas du tout. Non, vraiment pas.

CS : Donc vous avez vraiment senti ce soutien ?

Intervenante : Oui, c' était une initiative dans le sud de [REDACTED] Il y avait une demande et on répondait à la demande, et on était un groupe, et voilà. Je pense que dans les parents, les gens ne me voient pas comme la nana du truc. Et puis je n' ai pas un profil de fille qui se fait oublier. Et puis de toute façon, comme je le disais, la logistique, je gère tout, donc quand les parents ont quelque chose à demander, c' est vers moi qu' ils viennent.

CS : C' est surtout vers vous, oui. D' accord. Je ne sais pas si vous avez des responsabilités familiales, des enfants ou quoi à gérer ? Mais est-ce que vous avez l' impression que par rapport à un homme, vous devez surtout gérer ce côté familial, justement ? Et donc ça peut être compliqué de gérer et le côté familial et le côté professionnel et en plus votre rôle là au sein du CA.

Intervenante : Quand on a commencé, c'était il y a 11 ans et ma plus jeune fille. J'ai des enfants qui ont aujourd'hui 27, 25 et bientôt 22. Et donc elle avait 10 ans quand on a commencé. Et c' est vrai que souvent, elle s' est retrouvée toute seule. Elle dit c' est votre 4^{ème} enfant le rugby, mais on a continué à les suivre dans leurs activités sportives et à tenir notre rôle de parent, mais c' est vrai que c' est plus souvent moi qui me suis démerdée pour les conduire, les chercher, machin. Mais après, j' ai toujours eu un job proche de chez moi, et lui il fait le trajet à Namur tous les jours.

CS : Dans votre rôle, est-ce qu' à un moment donné vous vous êtes sentie illégitime parce que vous étiez une femme ?

Intervenante : Non, non jamais.

CS : Quelles sont les raisons qui vous poussent ou vous freinent à prendre davantage de responsabilités dans le conseil d' administration ?

Intervenante : J' ai déjà pas mal de choses. Je ne me vois pas faire plus, ça c' est sûr. Je n' ai pas de frein en fait. J' occupe déjà bien mes journées, j' ai un travail à temps plein à côté. C' est déjà pas mal quoi.

CS : Donc si vous avez envie, par exemple, j' imagine il y a du temps qui se libère et que demain vous avez envie peut-être de passer, je ne sais pas moi, vice- président parce que l' opportunité se présente, vous pourriez, si vous possédez les compétences, totalement postuler sans vous mettre de barrière ?

Intervenante : Oui, tout à fait. Ce serait plus reposant au vu de ce que fait le vice-président [rire].

CS : Est- ce qu' au sein de votre conseil d' administration vous avez là en tête peut-être un obstacle qui freinerait soit l' entrée de nouvelles femmes au sein du CA soit dans votre engagement dans le CA ?

Intervenante : Non, vraiment, il n' y a pas de souci chez nous. D' ailleurs, moi je leur dis mais bon après ils ont tous des jeunes enfants et nous on a des jeunes adultes donc on a plus de temps et plus d' espace dans la famille pour pouvoir continuer. Mais souvent je leur dis que leurs femmes devraient intégrer le CA aussi.

CS : Est-ce que votre progression de carrière au sein du CA elle est différente de la progression de celle d' un homme ? Par exemple en termes de durée de poste, en termes d' opportunité, est- ce qu' on propose plus de choses à un homme qu' à une femme ?

Intervenante : Ca je pense que dans notre société oui. Mais de nouveau, en tous cas au rugby c' est pas... Il y a eu des élections, là, récemment, et il y a deux femmes qui ont intégré le CA de la Fédération et de la donc je pense qu' on n' est pas une des fédérations sexistes, quoi, on n' est pas là-dedans du tout.

CS : Pour vous c' est plus un problème au niveau de la société qu' au niveau de votre conseil d' administration, où vous essayez, au final, que tout le monde soit égaux et qu' il n' y ait pas de différence entre les hommes et les femmes

Intervenante : Oui, tout à fait

CS : Donc quand votre conseil d'administration, pour vous, recrute quelque' un, c'est vraiment sur base de ses compétences

Intervenante : Oui, c' est ça. Oui, oui. Et de l' envie, on sait que ça prend du temps, oui, oui.

CS : Est- ce que vous avez envie de peut- être plus tard accéder à un autre poste dans votre club ou peut être dans la fédération ?

Intervenante : Non. Non, c' est Bruxelles. Nous, on est dans notre petite campagne. Et puis on est un petit club. On n' est pas un gros club comme les anciens clubs, comme Soignies, l'Asub. C' est des gros clubs. Et eux, je comprends qu' ils aient envie, enfin c' est important qu' ils aient des gens dans les CA de la Ligue de la Fédération mais nous ce n' est pas important. Et puis nous, notre directeur technique, c' est le directeur de la ligue et donc, on a déjà un porte-parole pour les petits clubs au sein de la Ligue, donc voilà.

CS : Parfait. Et bien voilà, je ne sais pas si vous souhaitez rajouter quelque chose ?

Intervenante : Non,

CS : Merci beaucoup d' avoir pris du temps pour répondre à ces quelques questions, je vais couper l' enregistrement.

9.4.3. Club 3 :

CS : Donc voilà, j' ai démarré l' enregistrement. Je le répète, tout ce que vous allez dire ici est totalement anonyme et confidentiel.

Donc tout d' abord, est-ce que vous pouvez vous présenter brièvement ?

Intervenante : Je m'appelle [REDACTED], j' ai 39 ans. J' ai joué pendant une vingtaine d' années au rugby, principalement au rugby club de [REDACTED] en Belgique, en ayant un passé sportif assez soutenu dans différents sports collectifs en France. Et j' ai trouvé mon sport sur le tard, donc le rugby, où j' ai un peu tout fait à l' envers dans le sens où j' ai joué, j' ai entraîné, ensuite, j' ai eu des enfants. J' ai arrêté d' entraîner. J' ai toujours joué sur cette période et j' ai également pris part aux instances du rugby club de [REDACTED] Par contre, je n' ai plus exactement les dates en tête, ça remonte à un petit temps. Je pense que c' était 2016, ça j' en suis certaine, mais je n' ai plus en tête le laps de temps pendant lequel je suis restée dans le CA. Mais ça, je pense que [REDACTED], secrétaire du club, doit avoir l' info.

CS : Est-ce que vous êtes restée au moins une année complète ?

Intervenante : Oui, ça c' est sûr. Une année complète, c' est sûr. J' ai pas le souvenir d' être restée un mandat. Pas le souvenir d' être restée un mandat d' administratrice complet, mais une année, ça, c' est certain. Et l' année 2016, ça je suis certaine. Donc

là, j'ai arrêté le rugby l'année dernière, donc je n'ai plus de lien direct avec le club, juste un lien de public.

CS : D'accord. Et donc, dans ce conseil d'administration, vous avez occupé quel poste ?

Intervenante : Ah, bonne question. Administratrice ? Oui. Je n'ai plus trop en tête les missions que j'avais particulièrement. Peut-être filer un coup de main dans l'organisation des événements et alors, ça je pense que ça a un fait que vous avez sans doute dû entendre pas mal : intervenir aussi en tant que représentante de l'équipe féminine.

CS : Non, pas vraiment. Pour l'instant, je n'ai pas eu de représentante de l'équipe féminine

Intervenante : Là, il y avait une volonté de représenter l'équipe féminine qui je vais dire est une équipe solide, l'assise du club. Une équipe qui a toujours eu quasiment le même niveau, division 1, play-off, qui était assez indépendante, en roue libre, je dirais, dans le fonctionnement, et une volonté qui a une représentativité féminine dans le staff. Et je pense aussi une volonté d'amener davantage de femmes dans les CA. Ça c'était assumé de manière claire. Et je pense en effet : organisation des événements plus larges et représentation de l'équipe féminine senior.

CS : Et du coup, est-ce que vous avez le souvenir plus ou moins la répartition dans le CA en termes d'hommes et de femmes ?

Intervenante : Plus le souvenir direct, mais ça, je pense que si vous voulez des détails très précis, je pense que dans les archives du club. La secrétaire [REDACTED] qui m'a transmis le lien, les retrouvera facilement. Je suis certaine que ce n'était pas paritaire. Ça, c'est sûr et certain. Je pense même à cette époque-là. Il y a [REDACTED], je dirais, pilier du rugby Club [REDACTED], qui a toujours été là. Et je pense qu'on était les deux seules femmes dans le CA à ce moment-là, mais les choses ont bien bougé depuis.

CS : Est-ce que vous vous rappelez, à cette époque-là, si c'était un président ou une présidente ?

Intervenante : Non, non, c'était un président. C'était un président.

CS : Est-ce que, quand vous étiez au sein du CA, il y avait une différence lors de la prise de décision entre les différents postes ? Est-ce qu'il y avait des postes qui avaient plus de pouvoir que d'autres ?

Intervenante : Complètement. Oui, je dirais qu'il y avait, ça, c'était assez clair. Des mandats des administrateurs qui étaient là ancestralement et d'ailleurs, c'était assez drôle avec le recul, ça me faisait moins rire au moment même mais justement, des personnes qui étaient là de manière historique, mais qui étaient un peu en décalage dans la tenue d'un CA, dans la façon dont on, voilà. Lors du jour, les séances, ça durait des plombes parce que, pas vraiment, je dirais, habituées à peut-être des réunions dans un cadre professionnel plus large, en fait. Donc, oui, je ne sais pas comment formuler ça, peut-être un manque de de pratique et de connaissance du

cadre, je dirais, de la tenue d'un CA. Lors du jour, la durée des débats, entre guillemets, la manière d'amener un projet, d'amener une problématique et de ne pas y passer deux heures sur une question qui ne nécessite pas forcément d'être traité en CA. Ça, c'est quelque chose qui m'a beaucoup marquée. Et en effet, des administrateurs historiques, je vais dire vulgairement, même si c'est des gens que j'apprécie beaucoup, c'est pour vraiment simplifier, qui était un petit peu difficile à mettre dehors d'un CA parce que membre fondateur et un peu de tension dans le fait de s'accrocher un peu en poste. Je pense que j'ai été aussi un moment charnière parce qu'il y a eu un changement de présidence après qui a vraiment été différent dans la vision même du club, la vision stratégique du club, et notamment quelqu'un qui vient du privé. Et je pense que dans les temps de CA, ça s'est vraiment senti. Et aussi, je crois, dans la pluralité. C'est à partir de ce moment-là qu'il y a commencé à y avoir de plus en plus un travail pour arriver à, alors peut-être pas une parité, je ne sais pas si c'est paritaire en ce moment, mais vraiment un travail sérieux, je dirais, et assumé de plus d'égalité. À tout niveau.

CS : Vous pensez que ça s'est passé comme ça à l'époque parce que justement c'était des hommes qui étaient là et ancrés ? Si ça avait été des femmes, vous pensez que ça aurait pu être différent ?

Intervenante : C'est dur à dire parce que j'ai pas l'exemple, j'ai pas forcément le revers. Je pense que c'est fort lié, alors c'est une analyse personnelle, à l'évolution du rugby. Je dirais la féminisation plus large, je crois que ça a intervenu un peu à ce moment-là et que ça reste un sport qui est très masculin. C'est aussi historique. Je pense que je le mettrais plus en parallèle avec l'histoire du rugby et la masculinisation historique du rugby plutôt qu'à une volonté. Est-ce que ça aurait été différent avec une femme ? Je vais dire assez tristement, je ne sais pas si ça n'aurait pas été différent. C'est que je n'arrive pas à imaginer. Au stade ou moins à ce moment-là, les conditions réunies pour qu'il y ait une femme présidente. Parce que ça reste des débats à l'époque qui étaient très marqués. Déjà, les filles qui pratiquaient, je viens de débats assez enflammés au bar qui se terminaient toujours autour d'une bière. Est-ce que les filles, ça peut jouer au rugby ? Oui, non, c'est pas un sport de gonzesses. On va dire les vieux de la vieille qui défendaient ça mordicus. Je vois plus ça dans le côté évolution classique du rugby plutôt que est-ce que c'est une question d'homme ou de femme.

CS : D'accord. Donc ici, ce que vous êtes en train de me dire, c'est que vous voyez quand même la différence entre il y a 10 ans et maintenant, dans ces mentalités-là

Intervenante : Déjà dans les autres clubs. Je continue à suivre le rugby. Je pense que c'est au, si je ne me trompe pas, c'est au Kituro qui a eu une des premières femmes présidentes. Il y a eu la Hulpe aussi. Je pense qu'il y a la présidente de la LBFR qui est une présidente. Son mandat vient d'être renouvelé. Donc oui, clairement. Je pense aussi, alors ça, je le vois. Enfin, c'est encore une fois une analyse personnelle. Je trouve que c'est intéressant de faire le parallèle entre les prises de présidence ou de poste dans des CA de femmes avec vraiment l'évolution sur la scène internationale des filles. Le Seven qui a commencé avec les contrats semi-pro, qui a commencé à avoir des World Series, les bons résultats du Seven, aussi le niveau qui a augmenté, le nombre de licenciés qui a augmenté dans le rugby féminin. Je trouve que le parallèle, j'ai l'impression que le parallèle peut être intéressant. Et je le lis plus à ça, en fait. À un moment, je dirais une professionnalisation, alors pas

dans le côté financier, mais dans le côté structuration, sérieux. Je pense que ça se voit aussi, là, je l'ai vu, moi, de mes yeux, vraiment aussi dans le sérieux accordé de plus en plus aux équipes féminines en termes de qualité des entraîneurs. Avant, c'était vraiment qui veut entraîner les filles ? Soit c'était le copain d'une fille, soit c'était le volontaire où on se disait, allez, il y a quelqu'un, on prie pour que ce soit quelqu'un de compétent. Ça a évolué. Alors, on a poussé aussi à ça. Et je pense que la présence dans des CA a servi à ça, à dire, oh, pourquoi les mecs, ils ont ça ? Alors ça, c'était des chevaux de bataille. Je crois qu'ils ne sont toujours pas résolus. Je vais prendre l'exemple de [REDACTED], parce que j'en discutais encore il y a quelques jours avec une administratrice. Les mecs, ils sont payés, ils ont des primes de match, ils ont des équipements, des trucs, et puis ils n'ont que dalle. Donc la bagarre, elle est encore là. Et ça sert à ça. Mais oui, il y a eu une évolution.

CS : Donc l'évolution vous la voyez. Du coup est-ce que vous pensez, justement, comme vous l'évoquiez, que le fait qu'il y ait des représentantes dans les CA, ça peut justement motiver les femmes à se dire, c'est pas finalement qu'un monde viril et macho. Et donc, ça peut motiver, justement, à développer des équipes féminines et justement à motiver certaines femmes à rejoindre les conseils d'administration ?

Intervenante : Oui, alors, je dirais deux choses. Deux choses, c'est que oui, clairement, parce que c'est une représentativité dans les instances et c'est là que ça se joue finalement. Alors, si ça n'aboutit pas forcément sur des décisions, le fait de faire entendre une réalité, une voix et de pouvoir dire, et d'interroger aussi. Ça, c'était un grand plaisir, un peu sadique, mais c'est de la place qu'on a là-dedans. C'est de dire : « Voilà, j'aimerais entendre une explication parce que derrière, moi, je représente une équipe qui pose des questions ». Et ça, ça les coince parce qu'il n'y a pas vraiment d'explication. Donc oui, c'est motivant, je pense, pour d'autres de se dire qu'on représente des voix. On représente aussi des générations qui changent. Qui voient aussi d'autres choses. Donc, oui, c'est essentiel qu'il y ait des femmes, surtout, je dirais, dans des clubs historiquement plus genrés. Et tout comme l'inverse pourrait être vrai aussi, je dirais, le cliché d'un club de danse. Je crois que c'est essentiel aussi qu'il y ait des hommes dedans. Donc, oui, la question de la représentativité et j'ai perdu le fil de la deuxième chose que je voulais dire. Ah oui, c'est que malgré tout, je pense que ça, ça dépasse le cadre sportif. Il y a quand même une méconnaissance de ce que c'est qu'un CA, ce qu'on fait dans un CA, quel est le rôle d'un administrateur ou d'une administratrice. Et ça, c'est au-delà de la méconnaissance, aussi, de quel est l'impact d'être administratrice dans un club sportif, parce que je pense que ça reste encore des structures où on peut amener des débats, où encore une fois, ça prend du temps, mais c'est l'endroit où amener ces débats de manière officielle. Et de titiller un petit peu, parce que ça évolue, ça reste des cadres qui sont finalement législatifs. Il y a des PV, tout est accepté. Donc c'est intéressant que je trouve d'aller porter des voix là-bas. En effet, il y a une méconnaissance très large.

CS : Donc, du coup, est-ce que vous pensez qu'il y a encore ce cliché dans la société, du fait que être président, c'est beaucoup plus prestigieux que d'être simplement [secrétaire]. Et donc, les gens se disent : moi, si je ne suis pas vraiment président, à quoi ça sert de rejoindre le CA ?

Intervenante : En fait, c'est marrant. Je dirais que dans le monde peut-être du travail, oui. Dans le monde sportif, je n'ai pas l'impression. Parce que je crois que les gens

voient assez vite, quand ils entrent dans un CA, quand ils s'intéressent peut-être aux instances, que ce n'est pas le rôle le plus fun du président. Le président, il se fait harceler par tout le monde. Pourquoi les licences elles augmentent et tu peux faire ci et il y a quelque chose dans les douches. Je ne suis pas sûre que ça fasse rêver d'être présidente d'un club. Je pense que ça fait peut-être rêver des nanas qui ont cette conscience de dire : « Je peux faire changer les choses » et qui ont cette conscience de lâcher le travail. Après, les nanas qui s'investissent dans des CA, je suis quasi certaine que ce n'est pas par l'appât de se dire : « J'ai envie d'être présidente », ou pas en se disant « zut, je m'investis là, mais ce n'est pas ce que je voudrais ». Je pense qu'il y a une vraie volonté dans des clubs sportifs, on est tous bénévoles avant d'être administrateurs, ça reste une volonté d'être encore plus présente. Mais je pense qu'il n'y a pas trop d'illusions, et pas forcément négatives ou positives, pas sûr que ça fasse rêver d'être présidente d'un club, présidente ou président. Et que finalement, que le genre ait un rôle là-dedans. Il y a un truc qui me vient en tête quand même sur les rôles des administratrices. Il y a quand même un fait, je repense à [REDACTED] notamment, il y a quand même un cliché, ou même [REDACTED], je ne sais pas si vous l'avez entendu, qui est maintenant dans le CA, ou d'autres auxquelles je pense, c'est quand même souvent les postes d'administratrices qui vont gérer les repas, la bouffe pendant les événements. Ça, on ne va pas se mentir. Je pense que ce n'est pas une nana qui va être à la compta, qui va être à la direction sportive. Je pense que l'enjeu, il est plus là, en dehors de la présidence. Parce que la présidence, ça reste un rôle politique, je vais dire. Alors oui, il en faut et c'est essentiel. Je crois que les choses auront vraiment évolué le jour où il y aura, je pense, un bureau majoritairement de nanas. Mais là, waouh ! Ça va claquer ce jour-là. Le jour où il y a une directrice sportive. Waouh ! Et là, je serais prête à prendre une distance juste par solidarité dans le club. Je pense que ces postes-là, clés, les mecs ne sont pas prêts de les lâcher.

CS : Donc, vous pensez qu'il y a encore dans la société et au sein des CA des rôles qui sont implicitement plus considérés comme masculins que féminins ?

Intervenante : Oui, oui, oui. On a juste la chance, je dirais, dans le rugby d'être dans un sport où c'est, comment je vais dire ? Je dirais que ça va avec le sport d'ouvrir sa gueule, en le disant bien. Je ne dis pas ouvrir sa gueule pour aller au clash, mais ça reste un sport. Je trouve que ça va avec le sport, en fait. On se rentre dedans sur le terrain, on peut se rentrer dedans. Encore une fois, je dis ça poliment. C'est vraiment, je pense, des endroits où on peut. Je crois que le monde sportif est encore assez ouvert par rapport à ça. J'ai de l'expérience dans le secteur culturel, direction de centre culturel. J'ai ce côté, cette vision d'un CA dans le boulot, de plusieurs CA dans le boulot et dans le sport. Je pense que le monde sportif n'est pas encore trop engrené par le fric et la politique, même si ça l'est déjà beaucoup. Ça dépend surtout, à mon avis, du sport. La taille peut-être. Je ne dirais peut-être pas le même sur un club de foot. C'est encore un sport qui n'est pas trop médiatisé, donc il n'y a pas trop d'intérêt à les mettre son nez dedans de la part des gros pontes. Mais oui, en effet, les rôles, je crois, sont encore très marqués. Ça évolue, mais je pense qu'on pourra vraiment passer un step quand il y aura une directrice sportive, une responsable de la compta, une présidente, là, ouais.

CS : Là, il y aura une évolution. D'accord. Donc vous me disiez que vous aviez déjà observé des comportements sexistes, ou des commentaires pas réellement intentionnellement sexistes mais plutôt maladroits ?

Intervenante : Je dirais sexiste, on peut dire oui. Encore une fois, je compare avec ce que j'ai connu. Ça a été bien plus violent dans le monde professionnel. Je dirais que l'avantage du rugby à [REDACTED], parce que j'ai fait ces deux clubs, mais à [REDACTED] pas en tant qu'administratrice. C'est qu'on peut en débattre autour du bar. On peut en débattre. On peut vraiment dire je ne suis pas d'accord avec toi et être écouté. J'ai l'impression que c'est souvent une histoire de génération. C'est souvent les vieux de la vieille qui n'ont plus trop de poids. Ça reste rageant de se dire mais enfin vieux con quoi ! Bien sûr, qu'on a notre place sur un terrain comme les mecs. Après, je trouve qu'il y a quand même une forme, je dirais, de violence sexiste qui est plus déguisée parce qu'elle va moins jouer sur les mots. Et ça, moi, c'est un de mes chevaux de bataille. Encore maintenant, si j'étais dans un CA, je ne lâcherais pas ce truc. C'est qu'on m'explique avec des arguments qui soient objectifs, qui soient chiffrés si on le veut. Bref, peu importe des arguments qui tiennent la route. Pourquoi, si on prend l'exemple de [REDACTED], l'équipe féminine est l'équipe la plus titrée du club et l'équipe la plus stable du club. C'est-à-dire que les mecs en D1, ils ont fait le yo-yo pendant des années, ils le font encore. Ça fait 20 ans que l'équipe des [REDACTED] est en D1, fait les playoffs avec 3 titres de champion de Belgique, 3 titres en jeune, en fille. Qu'on me disent, noir sur blanc, clairement, pourquoi les filles n'ont pas les mêmes avantages que les garçons ? Et ça, je sais que je suis une fouteuse de merde là-dessus et qu'on va me dire « Tu ne vas pas faire chier avec tes trucs ». Mais si, si, si c'est important. Cette violence sexiste, elle est là. Elle est toujours là.

CS : Et on vous le fait ressentir aussi au sein du conseil d'administration ou c'est vraiment envers les équipes ?

Intervenante : Je parle en 2016. Je ne suis plus dans le coup de maintenant. Ce serait intéressant de voir le positionnement de [REDACTED]. Je pense qu'il y a une fille de l'équipe 1 qui a intégré le CA. À l'inverse, d'autres nanas qui sont administratrices mais qui n'ont pas un passé de joueuse. Et ça, je trouve que c'est important aussi, le fait d'avoir des joueuses ou des filles qui ont joué.

On le fait ressentir, alors pas de manière, je ne l'ai jamais ressenti de manière, comment je vais dire, de dire, ah, vous, vous n'avez pas, parce que je crois qu'ils sont gênés. En fait, ils ne savent pas répondre à ça. Il n'y a pas de réponse, jamais les gars nous ont nargués, jamais même les joueurs ont fait, ouais, nous on gagne du fric, vous n'en gagnez pas, machin. Je crois qu'ils sont mal, qui sont un peu dépassés aussi par ça, en se disant, en fait, on ne sait pas trop pourquoi. Alors, une fois, le président, le gars qui était à la présidence, un très chouette type, je lui avais dit, mais [REDACTED], explique-moi pourquoi. Et en fait, il était mal. Il était mal parce que sa copine avait joué, a été une membre des fondatrices de l'équipe des [REDACTED], mais à l'époque où c'était moins structuré, moins professionnel. Et en fait, il dit : ouais, mais parce que c'est l'équipe phare du club. Ça veut dire quoi, l'équipe phare du club ? Ouais, mais tu vois. Les supporters, ils viennent voir les mecs. Oui, parce qu'en fait, on fait tout pour qu'on vienne voir les mecs. Si on met l'accent en com, en tout, sur les filles, je pense que la tendance peut s'inverser. Et donc, en fait, ils sont mal. Moi, je me suis surtout sentie plus mal à l'aise et, en fait, dans l'impasse. Et donc, ça part vite au « Ouais, toi, tu viens faire chier avec tes questions féministes ». Bah, ouais, je viens faire chier avec mes questions féministes parce que les réponses ne me conviennent pas. Il n'y a pas d'argument financier. Il n'y a pas d'argument. Non, pourquoi ? L'équipe la plus titrée du club

n'a pas les mêmes avantages. Point. C'était les bus, c'était les t-shirts, c'était tout, tout, tout. Des primes de match, du matériel. Même les entraîneurs n'étaient pas payés pareil. Ça aussi. C'est grave. Alors que l'investissement était le même en termes de charges de travail. On s'entraînait autant que les mecs. Et puis aussi, les résultats étaient mieux dans un certain moment. Oui, c'est encore plus rageant. On n'a pas raison de dire que c'est une question de niveau. Non, c'est une question de nombre de gens qui viennent voir. OK, on ne peut pas payer les entrées. Donc, c'est quoi ? C'est la buvette qui tourne ? Ah, donc, c'est là l'enjeu ? La buvette qui tourne et qui fait que tu es équipe Fagnon ou pas ? Non, je pense qu'il y a aussi un côté très historique. Et puis, oui, encore une fois, je suis très subjectif par rapport à ça. Ça fait peur, je pense. Ça leur fait peur. Oh, mon Dieu ! Si on doit mettre les meufs en avant, on va perdre notre petite assise au rugby. Qu'est-ce qu'on risque de perdre ? Vous n'allez rien perdre. C'est ça que vous ne comprenez pas. C'est qu'on va le faire ensemble. C'est plutôt pour vous, plus par peur que par réelle intention de nuire. Je pense qu'il n'y a pas d'intention de nuire. Il n'y a pas d'intention d'être méchant. Je ne l'ai jamais senti comme ça. Mais plus de « merde », on ne maîtrise pas ce truc. Elle vient nous faire chier. Je pense qu'au fond de moi, elles ont un peu raison, mais comment on va leur dire non ? Parce que si on doit faire pareil pour les mecs, on n'a pas les finances, alors supprime-le pour les mecs. Si les résultats ne sont pas là, normalement, c'est pour personne. Ou acte le truc que c'est aux performances sportives, aux titres, ce que tu veux, au nombre de licenciés, à la présence aux entraînements, parce que ça, c'était la bonne blague aussi. Les mecs qui touchaient des primes de match et qui n'étaient pas aux entraînements, ils ont été à 50% aux entraînements et puis de dire, en fait, manque de bol, tous les critères ils sont en notre défaveurs. Ah donc, on va retirer les critères. Après, je ne vais pas trop me lancer sur ce sujet-là. Je trouve que c'est les rôles qu'on peut avoir dans des CA. C'est important qu'il y ait des grandes gueules prêtes à essayer ce genre de trucs parce que ça bouge. C'est ça qui est bien, ça bouge.

CS : Justement, sur le fait que ça bouge, est-ce que le club a mis en place des initiatives pour favoriser l'intégration des femmes dans le rugby et aussi dans le CA. Par exemple, des quotas, des formations, de la sensibilisation.

Intervenante : Je ne sais pas s'il y a des quotas, mais je sais qu'il y a eu un vrai travail qui a été effectué pour qu'il y ait beaucoup plus de femmes dans le CA, donc ça, je ne peux vraiment pas le nier. Il y a eu aussi beaucoup de choses qui ont été entendues sur pas mal de choses. Pour moi, on n'est pas encore dans l'égalité. On n'est pas encore dans l'égalité assumée. Mais je dirais surtout en termes logistiques. Par exemple, l'accès à la salle de muscu. Avant, c'était que les mecs. Maintenant, c'est complètement égalitaire à ce niveau-là. Au niveau des bus, c'est égalitaire. Ça ne l'est pas encore au niveau du matériel. Les mecs, ils ont des puces GPS pour les entraînements alors qu'ils font le yo-yo entre les uns et les deux. La blague du siècle. Les filles n'ont pas accès à ça parce que tu comprends, c'est du matériel, machin. Mais alors, on n'abuse pas pour des trucs. Une kiné, avoir une kiné au bord du terrain. Donc oui, il y a des choses qui bougent. Je dirais d'un point de vue logistique et matériel. Par contre, je crois que ce qui reste encore très sensible, c'est le fric. Les entraîneurs, combien ils sont payés, les primes de match. Par contre, dans on va dire le matériel, alors pas l'équipement, parce que les mecs, ils avaient des longues machins, bidules. Alors, je pense qu'ils ont un peu plus équilibré dans le sens où maintenant, il y a moins de cadeaux faits aux mecs en termes de matos. Ils ont un

peu rééquilibré ça. Donc, je crois que d'un point de vue logistique et matériel, les choses évoluent. Ça, je ne peux pas le nier non plus.

Je pense à un exemple qui était flagrant. Un truc, et pareil, en fait, qui rend triste, en fait. Le club organise un family day avec photographe, on fait des photos d'équipe pour poster, donc des photos avant poster d'équipe qui signaient des autographes aux jeunes. Et bien, pendant trois ans, les filles n'ont pas été intégrées à ça. Mais expliquez-nous pourquoi les filles ne sont pas intégrées, enfin. Et qu'en fait, là, on a vraiment fait le forcing. Et maintenant, les filles sont intégrées. Il y a des posters des filles. Et alors, ce qui est génial, c'est que ça a marché. Parce qu'il y a des gamines qui sont venues faire signer des autographes en disant : « Mais moi, je veux être dans l'équipe 1 plus tard ». Voilà, ce n'est pas juste pour faire chier. Ce n'est pas pour la gloire d'avoir sa gueule sur un poster. C'est justement parce qu'en fait, on est consciente que c'est comme ça qu'on fait naître des vocations. Que, être les gamines en école de jeunes, ça ne les fait pas rêver, les mecs de la une. Ce n'est pas les mecs de la une qui les font rêver, c'est les filles.

CS : Vous pensez qu'il y a au sein des CA des réunions de soutien plutôt d'hommes et qu'il n'y a pas par exemple chez les femmes. Par exemple, les hommes se réunissent et c'est comme ça qu'ils sont plutôt embauchés après ?

Intervenante : C'est-à-dire que par connaissance, ça limite l'accès aux femmes. Parce que de mémoire, quand il y a un changement de mandat, en fait, je pense si je me trompe pas d'un point de vue même légal, je crois qu'il y a un appel à candidature. Et donc, généralement, je sais pas si c'est comme ça dans tous les clubs, mais je pense que oui, il y a des équipes qui arrivent déjà quasi construite où on va chercher les gens en fonction de tiens, tu veux pas être dans le CA, tu veux pas machin, machin sera à la présidence, truc bidule dans l'équipe, ça t'intéresse ? Donc je pense que là il y a une vraie prise en compte des filles dans le sens où je crois qu'ils ont compris aussi l'intérêt même d'un point de vue facilitation de se dire: ok, si on a une fille qui représente le staff féminin dans l'équipe, bah ouais, c'est plus facile en fait, ça ils l'ont compris.

CS : Et vous pensez, du coup, que dans les processus de recrutement, les questions ou la manière dont c'est fait, est égalitaire ? Donc, est ce que les mêmes questions sont posées pour les femmes que pour les hommes et est ce qu'on attend la même chose des deux ?

Intervenante : Non, évidemment que non. Non, je ne pense pas. Je ne pense pas. Je crois que c'est déjà, en effet, comment ça se discute dans un petit boys club. Je ne vais pas mentir sur ce que je pense. Je me trompe peut-être, je ne demande qu'à me tromper, mais encore une fois, je parlais des postes clés. Je pense que jamais on va ouvrir ou on va faire une réunion. Je n'ai jamais vu ça, de dire, voilà, je te sollicite peut-être pour entrer dans un CA. On va pas faire une réunion de, tu voudrais quoi comme poste ? Non, on va mettre Machin Bidule qui est un mec à la direction sportive, Machin Bidule qui est un mec à la présidence, Machin Bidule qui est un mec à la compta. Et voilà. Et puis, ça t'intéresse de venir dans l'équipe. Ça, c'est acté. Ça, c'est sûr et certain.

CS : Donc, vous êtes persuadée que les opportunités d'emploi ne sont pas du tout les mêmes pour les femmes que pour les hommes ?

Intervenante : Je ne pense pas. Pas à [REDACTED]. Je pense que les choses évoluent. Je serais curieuse de voir, en fait, je n'ai pas cette info et je n'ai pas eu cette curiosité-là, de voir justement comment ça s'est construit. Par exemple, à la HULP, où je pense que c'est Élodie Much qui a été, je ne sais pas si elle est encore présidente. Elle l'a été, elle l'est toujours. Pareil, Kituro, comment ça s'est construit ? Est-ce que, justement, ça a été une forme de pouch, aussi ? De dire, maintenant, en fait, on construit une équipe, on prend la place, on y va. Est-ce que ça a été ? Je pense que c'est beaucoup de questions de personnes. Et encore une fois, c'est pas des questions de vouloir nuire. Je crois que c'est des questions de personnes et aussi d'avoir peut-être la chance de tomber sur des gens d'autres générations qui ont peut-être aussi un autre passé ou réalités pro qui sont confrontées à d'autres choses dans leur boulot et se disent, oui, en fait, ouvrir aux meufs, c'est essentiel, en fait, au-delà des quotas. Parce qu'après, dans les quotas, je n'ai pas d'avis là-dessus. Même dans mon boulot, j'ai du mal à me positionner là-dessus parce que j'ai vu trop de trucs dans tous les sens, justement. C'est là où c'était essentiel qu'il y ait des quotas et d'autres, en fait, c'est là, ça dessert complètement. Si c'est pour mettre des nanas ou des mecs qui sont incompetents, en fait, ça ne sert à rien.

CS : Donc, vous pensez qu'à compétences égale, par exemple, pour un poste de président, je vais prendre celui qui est le plus haut dans le conseil d'administration, ce sera d'office un homme qui sera avantagé par rapport à une femme ?

Intervenante : J'ai l'impression.

CS : Et qu'est-ce qui vous fait dire ça ? C'est encore les mentalités de la société ?

Intervenante : Oui, je dirais. Et les mentalités aussi de ce sport. Alors certes, qui évoluent, mais qui est un sport quand même profondément genré, même si ça change beaucoup. Je pense que, encore une fois, les chiffres le montrent et ça évolue. Mais de là à dire qu'une candidature féminine ou masculine est à égalité, je ne suis pas sûre. Et je parle vraiment avec un côté subjectif [REDACTED]. Je ne suis pas sûr que, j'ai fait 20 ans dans le club, je suis la licenciée qui ai fait plus d'années, et j'adore le dire, c'est ma deuxième famille, je sais que si je propose une candidature, je serais prise au sérieux. Par contre, je ne suis pas sûre d'amener une candidature à la présidence. Je ne suis pas certaine d'avoir autant de poids qu'un homologue. Je ne suis pas certaine. Peut-être qu'en coulisses, ça va être lui. Je le compare souvent à heu, je me suis fait deux fois les croiser, la première fois à 30 ans. J'ai halluciné des retours qu'on m'en a fait. J'avais déjà des enfants et on m'a dit : 'Tu vas revenir ?' Je dis : 'Pardon ?' Bien sûr que je vais revenir. Mais tu poses la question à ton pote qui se fait les croiser. Non, mais comme t'as déjà deux enfants, mais ton pote aussi a deux enfants ! Et en fait, je crois que ça va plus être, mais t'es sûre ? Mais tu te rends compte dans quoi tu t'engages ? Mais t'es sûr d'avoir les compétences ? Un mec, est-ce qu'on va lui poser cette question-là ? Non. On va dire, ah génial, t'as envie d'être président ! En fait, c'est pas forcément que la candidature va être, c'est que je crois qu'on va se permettre beaucoup plus de... mais t'es sûr, avec qui tu vas t'entourer, il faut que tu t'entoures de gens compétents qui vont t'aider, mais t'es sûr que t'as les épaules et machin, bidule. Je le vois plus comme ça, en fait. Le chemin va être plus tortueux pour y arriver.

CS : C'est plus par des questions que directement : « qu'est-ce que vous faites là » ?

Intervenante : Exactement ! C'est un chemin plus complexe pour y arriver. Tandis qu'un mec, j'ai l'impression que ça va être un peu voie royale, t'as envie, vas-y, fonce.

CS : D'accord. Vous parliez tout à l'heure de votre famille. Est-ce que vous sentez que, justement, votre conciliation vie professionnelle, CA, vie privée, justement, elle est plus compliquée à gérer que pour un homme ?

Intervenante : C'est une vaste question. Je dirais dans les grandes lignes, oui, parce que la société reste encore inégalitaire par rapport à ça. Plus large que le sport. En effet, la charge implicite de la gestion des enfants, pas dans tous les foyers, pas dans toutes les familles, ça évolue, mais la charge implicite, elle est quand même sur les épaules des femmes. Moi, je me souviens, je venais à l'entraînement avec mes filles. Elles s'occupaient, mais clairement, les hommes ne viennent pas à l'entraînement avec leurs enfants. On voit plus ça chez les filles. Moi, je m'en foutais de venir avec elles. Mais j'ai rarement vu des hommes venir avec leurs gosses à l'entraînement. Les filles, on était dehors avec les enfants. Les enfants étaient là. Donc, je pense qu'il y a une charge ambiante qui est malgré tout là. Et à fortiori, dans un sport, encore une fois, qui est très genré, c'est inévitable. J'espère que ça évolue, que ça va évoluer. Mais oui, je pense que ça reste quand même inévitable.

CS : En parlant de la famille, est-ce que vous vous êtes toujours sentie soutenue par votre famille et votre entourage, ainsi que par le milieu professionnel, pour intégrer le CA, ou justement, il y a eu des réticences ?

Intervenante : Alors, je dirais, par rapport au CA, aucune. Je ne sais même pas si ma famille, quand je l'ai dit à mes parents, que mes frères et sœurs ont su que j'étais en CA, je crois que ça n'avait pour eux aucun impact. C'est bien si t'as envie d'investir, c'est cool. Quand j'ai entraîné, non, j'ai pas senti ça. Non, non. Non, j'ai pas senti ça.

CS : Est-ce qu'il y a un moment donné, peut-être dans le CA, vous vous êtes sentie illégitime ? Vous vous êtes dit, par rapport à tous ces obstacles, au final, qu'est-ce que je fais là ? Je commence à douter de mes capacités ou pas du tout, vous vous êtes toujours bien sentie là ?

Intervenante : Moi, ce qui vraiment me saoulait, c'était, alors j'étais déjà dans le monde professionnel, aussi active dans des CA. C'est important de dire, mais enfin, on est à la ramasse, en fait. On ne fait pas du tricot, là. C'est chiant, on se fait chier. Ça, ça n'a rien à foutre dans un OG de CA. On n'est pas au clair. Il n'y a pas de solution à amener. C'est tout, le point est reporté. En fait, c'était très peu professionnel. Et donc, je dirais que ça, moi, ça m'a vite fait chier. J'étais en demande de plus de structure, plus de sérieux. Je ne me suis jamais sentie non, pas légitime, parce que justement, je me disais, merde, c'est le bon endroit pour poser ces questions-là, pour faire entendre la voix, être en représentation des filles. Oui, ce côté représentativité, pour moi, je l'ai tout le temps senti et il m'a toujours guidée là-dedans. Par contre, l'effet inverse, c'est peut-être un peu dégueulasse de dire ça, mais oui, l'effet inverse, je l'ai senti. Des gens qui n'avaient aucunement leur place dans un C.A. Ça, oui.

CS : Je vais poser la question. Est-ce que c'était plutôt des hommes parce qu'ils ont un réseau et parce qu'ils ont, entre guillemets, peut-être juste des connaissances ?

Intervenante : Je ne vais pas forcément dire que c'était parce que c'était des hommes. Je vais simplement dire qu'à l'époque où j'étais dans le CA, j'étais la seule femme. Je ne sais pas si c'était parce que ce n'était que des hommes. Encore une fois, ceux que j'ai en tête, c'était plus le côté membre fondateur historique qui était là il y a 30 ans. Mais bon, les choses ont évolué. Ou tristement aussi, je pense que c'est plus insidieux parfois aussi, c'est que ça ne court pas les rues, les gens qui veulent s'investir dans un CA. On dit oui aussi aux gens qui ont envie de s'investir, aux gens aussi qu'on va prier de s'investir, donc c'est-à-dire les bénévoles inébranlables qui sont là depuis toujours. Et donc, c'est ça que je ne veux pas leur manquer de respect par rapport à ça. C'est des gens qui, à mon avis, ne sont pas à leur place dans des CA. Ils sont justement très à leur place dans la gestion quotidienne, mais pas dans des CA, pas dans des prises de décision de clubs qui, aujourd'hui, sont de plus en plus des entreprises.

CS : Oui, tout à fait. Vous n'avez jamais eu peur, par exemple, d'affirmer ou de prendre des décisions parce que vous étiez une femme ? Et peut-être aussi parce que vous étiez la seule ?

Intervenante : Non. Et je ne me suis jamais sentie menacée de choses comme ça. Non, pas du tout. Encore une fois, c'était plus des malaises que je ressentais de « Ah, merde, elle met le doigt sur des trucs auxquels on ne sait pas répondre et ça nous fait chier de répondre à ça. » Non, parce que je dirais que ce qui restait à cette époque-là, quand même, je crois que ça l'est encore maintenant, c'est que ce qui prime, ça reste l'investissement bénévole aussi dans le club, dans la structure, de savoir qu'avant d'être administrateur, on est joueur, entraîneur, on trace des terrains, on fait à bouffer sur des trucs de jeunes, on siffle sur des trucs et que ça, les gens le savent. Et il y a un respect de ça.

CS : Tout à fait. Est-ce que là, vous avez en tête peut-être un autre obstacle, qu'on n'a pas forcément abordé, qui vous fait dire que ça limite quand même l'accès aux CA aux femmes, et même les femmes qui sont dans ces CA-là, elles n'ont pas forcément envie de rester ?

Intervenante : C'est dur à dire. En fait, je vais reprendre un exemple, mais c'est intéressant, parce que ce serait intéressant que vous la contactiez, je peux lui transférer le mail. Je ne sais pas si elle dira ce que je vais dire, parce qu'elle me l'a dit quand on allait manger ensemble. Elle ou elle a vécu un truc. Alors, je n'ai pas vraiment de réponse par rapport à ça. Il y a un fait mais je n'ai peut-être pas assez de recul par rapport à ça mais je me suis toujours sentie légitime parce que j'étais joueuse. Je savais exactement de quoi je parlais par rapport à ça. Cette fille-là en question est maman de joueur. Et en fait, là, je pense qu'elle a ressenti plus de pression par rapport à justement le genre, le fait d'être une femme. Je crois que le fait d'être joueuse amène une légitimité. Je suis curieuse de voir les filles qui ne sont pas joueuses, si elles ont le même discours que moi par rapport à ça. Et ça, je crois que c'est une question intéressante de dire, est-ce que le statut de joueuse amène une légitimité qui fait qu'on n'ose pas trop te remettre à ta place parce que la meuf, elle sait de quoi elle parle, ou elle a entraîné machin, le fait d'avoir un rôle sportif dans un club, je pense, aide à avoir une légitimité. Et donc, ça, c'est plus une

question assez large. Donc, cette nana qui, lors d'un CA, a posé sa démission en toute constructivité, si je peux dire, en lisant un courrier, en disant qu'elle ne se sentait plus raccord, qu'elle préférerait quitter sans qu'il y ait de malaise, expliquer pourquoi et qu'elle se sentait plus à sa place là-dedans. Et en fait, elle m'a expliqué qu'elle avait été ébahie par la réaction du président qui lui a dit : « Mais enfin, pourquoi tu ne m'en as pas parlé cinq minutes avant ? Pourquoi tu ne m'en a pas parlé ? » Et c'est un manque de respect envers nous. Là, je me demande encore une fois si on aurait dit la même chose à un mec, ça c'est vraiment ta question que je me pose. Est-ce qu'on aurait dit à un mec : c'est un manque de respect de partir d'un CA alors que tu expliques les choses et que j'ai aucun doute sur le caractère construit de ce qu'elle a amené et qu'en effet je pense que le fait qu'elle soit maman de joueuses, c'est très vite un argument qui doit très vite ressortir de dire oui mais toi tu sais pas trop de quoi tu parles. Ça je crois que c'est une question que je me pose moi.

CS Et vous pourriez me donner le contact de cette dame ?

Intervenante : Oui, alors son nom, c'est [REDACTED]

CS : Ah, mais je pense qu'en fait, j'ai réunion avec elle.

Intervenante : Ah, chouette, parce que [REDACTED] est maman de joueuse. Donc, elle n'a jamais joué. Et je crois que c'est intéressant, la question de la légitimité par rapport à ça.

CS : Super, j'aurai son témoignage bientôt. Je vais maintenant poser des questions plutôt sur la progression de carrière. Juste, est-ce que vous pensez que la progression est la même pour une femme que pour un homme ? Que ce soit en termes de durée de poste, que ce soit en termes d'opportunités ? On en a déjà parlé tout à l'heure, mais est-ce que les opportunités sont les mêmes ? En termes d'opportunités au sein du club, mais aussi peut-être vers les fédérations, vers la commission ?

Intervenante : Je dirais quand même oui en termes d'opportunités, que si quelqu'un veut s'investir, on ne va jamais lui fermer la porte. Je crois que c'est une réalité sportive plus large. Je pense qu'il n'y a pas vraiment de fermeture de porte en termes d'opportunités. Alors après, je dirais le plafond de verre, sur la question des rôles, oui. Mais la question de s'impliquer dans un CA, si il y a une volonté, je pense que là, il n'y a pas vraiment de frein. D'opportunité, oui. Alors, la question des instances plus supérieures au niveau de la Ligue, je n'en sais trop rien. Je crois que quand on arrive un peu à moderniser un peu ça, et à dégager les vieux de la vieille qui s'accroche à : on n'a jamais fait ci, on n'a jamais fait ça ; quand on arrive à dégager un peu ces profils-là. En effet, je crois qu'en termes d'opportunités, c'est intéressant. Je connais moins les procédures, les intérêts, mais je crois par contre qu'il y a des opportunités qui peuvent être intéressantes si il y a une volonté dans le sens où c'est intéressant pour un club d'avoir quelqu'un dans des instances plus hautes donc je crois que si quelqu'un dans un CA se dit moi je voudrais postuler à la LBFR ou à la Fédé je crois que le club va pousser la candidature en disant top si on peut avoir quelqu'un dans les instances, donc je pense qu'en termes d'opportunités j'ai pas l'impression qu'il y ait des freins en termes d'opportunités.

CS : Et est-ce que vous vous auriez aimé peut-être occuper un autre poste dans votre CA ou alors être justement dans la fédération ?

Intervenante : Moi, j'aurais rêvé de travailler dans le milieu sportif. D'être rémunérée pour ça. Je crois que c'est un deuil que je fais parce que je suis d'une autre génération et que j'en ai même parlé avec une psy. Parce qu'en fait, alors ça, c'est la petite histoire. J'ai mis six ans à arrêter la D1, à faire des allers-retours et puis à me dire je suis malheureuse quand j'arrête, je suis malheureuse quand je me reprends parce que je ne suis plus dans le coup. Et en fait, je me suis fait accompagner par une psychologue de la performance qui accompagne des sportifs de haut niveau. Et on a évoqué aussi ce côté travail. Je crois que ça a toujours été un rêve de travailler dans des instances. D'ailleurs, j'ai postulé naïvement à la fédération à l'époque où c'était [REDACTED] qui était président. Il m'a reçu. Mais en fait, c'était l'époque où il n'y avait même pas de poste rémunéré. Lui était bénévole. Donc, je crois que je suis arrivée à un moment où, maintenant, quand je vois, je ne sais pas si vous connaissez un peu le milieu, quand je vois [REDACTED] qui est joueuse à [REDACTED] et qui bosse pour le COIB, ça c'est un rêve. Je me dis, j'aurais rêvé de faire ça. J'aurais rêvé d'avoir une carrière dans le monde sportif.

CS : Est-ce que vous pensez que le fait que vous ne l'ayez pas eu, c'est juste parce que ce n'était pas le bon timing ou alors ces obstacles y ont contribué au final?

Intervenante : Alors, je pensais au début que c'était moi qui alors, je pense qu'il y a plein de trucs : le bon endroit le bon moment, le réseau alors je crois que là j'ai une part de responsabilité inconsciente on a tous une responsabilité inconsciente dans les choix qu'on fait ou qu'on ne fait pas ou les opportunités. Après je pense et c'est le travail avec la psy qui m'a aidée elle me dit mais vous êtes née en 86 elle dit à cette époque-là vous êtes une pionnière du rugby féminin. Et en fait, ça, je ne m'en rendais pas compte. Ça, ça m'a aidée aussi à être un peu plus cool avec moi-même et en effet, de me dire, c'est vrai que j'ai été une pionnière là-dedans, dans le rugby, dans aussi les instances sportives qui, à cette époque-là, les peu de postes disponibles, ça, c'était bouclé, c'était des mecs et c'est tout. Ou des nanas qui étaient secrétaires de direction, parce que, je suis désolée du cliché, mais c'était ça partout. Parce que c'était la maîtresse avant, machin. C'était ça, quoi.

CS : D'accord. Donc pour vous c'est plutôt une question de timing que de genre ?

Intervenante : Je pense surtout une question de timing, ouais. Je pense une question de timing mais le fait d'être une nana ça n'aide pas.

CS : Et est-ce qu'aujourd'hui, si vous vous repostuliez, avec les compétences nécessaires, est-ce que vous pensez que votre genre ne va pas influencer les recruteurs ?

Intervenante : Non, pas du tout. Je pense qu'en effet, aujourd'hui, oui, je partirais avec beaucoup plus de chance à ce niveau-là, oui. Je crois que je ne me poserais même pas cette question. C'est juste que, voilà, j'ai 39 ans, j'ai fait des choix professionnels, des choix de vie, en me disant, bah, c'est une question qu'on m'a posée récemment : ça ne te tente plus d'être dans la Fédé ? Je dis si, mais j'ai construit autre chose, j'ai une activité d'indépendante, donc je vous dis, c'est des

choix professionnels qui sont larges et qui impliquent beaucoup d'autres choix. Mais ça restera, en effet, des deuils à régler.

CS : Eh bien voilà, on arrive à la fin de cet entretien. Merci beaucoup. Avant de clôturer, est-ce que vous avez peut-être quelque chose à ajouter ?

Intervenante : Non, je trouve ça super chouette comme thématique

CS : En tout cas c'était un plaisir d'échanger avec vous.

Intervenante : C'est vraiment chouette. Je serais intéressée d'avoir votre mémoire quand il sera finalisé, de le lire. Ça m'intéresse de lire ça.

CS : Je pourrai vous transmettre le lien quand il sera finalisé. C'était vraiment un plaisir de discuter avec vous. Je vais couper l'enregistrement.

9.4.4. Club 4 :

CS : Avant de démarrer, je tiens à préciser que c'est complètement anonyme et confidentiel. Donc vous ne serez jamais citée dans l'étude. Et les informations seront seulement utilisées par moi-même et par ma promotrice. Donc c'est totalement anonyme et confidentiel.

Donc est-ce que vous voulez bien commencer par vous présenter brièvement ?

Intervenante : Je m'appelle [REDACTED], j'ai 46 ans. Je suis enseignante, ma profession est enseignante. Et je suis, alors à la base, je suis arrivée au rugby de [REDACTED] par mes enfants, qui pratiquaient le rugby, donc j'étais tout à fait, simplement en tant que maman. Au début. Je me suis impliquée de plus en plus au fil des années et quand est-arrivée la deadline pour faire une candidature pour un nouveau conseil d'administration, comme j'étais assez impliquée dans le club, j'ai souhaité monter dans l'équipe.

CS : Et au sein de ce conseil d'administration, vous occupez quel poste ?

Intervenante : Alors, j'occupais, à l'imparfait parce que j'ai démissionné, je vais vous expliquer pourquoi après. Alors, j'occupais tout ce qui était gestion du social, en règle générale.

CS : Et vous l'avez occupé pendant combien de temps ce poste ?

Intervenante : Le CA va se renouveler en 2026, donc c'était en 2022. Ça marche.

CS : Jusqu'en 2024, du coup ?

Intervenante : Oui, c'est ça. J'ai démissionné au mois de septembre 2024.

CS : Est-ce que vous vous souvenez de la répartition en terme d'hommes et de femmes au sein du conseil d'administration ?

Intervenante : Alors oui. Au départ, nous n'étions que deux femmes. Je les compte. Il y avait le président, le vice-président. C'est l'événement, il y en avait un. Il y en

un pour les infrastructures. Il y a [REDACTED], ça fait 5, il y a le comptable, 6. Que je n'oublie personne, il y a [REDACTED] pour les jeunes, 7. Je crois que je n'ai oublié personne. Donc au départ la répartition était de 7 hommes, 2 femmes. Il se trouve qu'il y a une femme qui est rentrée après en cours de mandat.

CS : Est-ce qu'au sein du conseil, quand vous aviez des réunions afin de prendre des décisions, aussi pour le club, est-ce que toutes les voix valaient la même chose ? Par exemple, est-ce que la voix du président valait la même chose que la voix du secrétaire ?

Intervenante : Oui, toutes les voix valaient la même chose.

CS : Et au sein du conseil, est-ce qu'il y avait, par exemple, des postes qui étaient perçus comme plus prestigieux que d'autres ? Qu'ils soient plus prestigieux selon votre point de vue, celui du CA ou de la société en général ?

Intervenante : Alors, oui, probablement. Non, pas probablement, très certainement. Selon la valeur qu'on donne à certaines choses ou pas. Maintenant, je pense qu'il y a surtout, en tout cas de mon point de vue, moi qui m'occupais un peu de tout ce qui était socioculturel en général, c'était très compliqué parce qu'en fait, j'ai essayé plusieurs fois, évidemment avec ma casquette d'enseignante, en plus je suis dans l'enseignement spécialisé, je suis assez sensible aussi à l'éveil à la culture, au numérique, à ce genre de choses. Par exemple, j'ai proposé un grand projet qui permettrait d'ajouter une plus-value et de greffer une plus-value au club. Par exemple, avec le fait de proposer aux jeunes des activités numériques, des activités culturelles, mais greffées au club. Et donc, l'idée, c'était évidemment que peut-être ça pouvait amener des nouveaux adhérents parce qu'ils étaient d'abord attirés par le côté culturel ou numérique, mais qu'ils balançaient dans le rugby. Et là, par exemple, concrètement, on m'a un petit peu rit au nez en disant : « Mais enfin, on est là pour faire du rugby, on va rien faire d'autre.

CS : Et vous pensez que justement, comme vous dites, on vous a ri au nez parce que vous étiez une femme ou parce que pour eux, l'idée n'avait juste pas sa place ? Et est-ce que finalement, si par exemple un homme avait proposé cette idée-là, est-ce que peut-être on l'aurait plus écoutée ?

Intervenante : Peut-être quand même un peu plus. Après, c'est difficile de faire la part des choses parce que je pense que je l'ai proposée aussi parce que j'étais une femme et que j'avais cette sensibilité-là. Et donc, c'est compliqué. Après, au rugby, on a quand même une spécificité à [REDACTED], c'est qu'on a une équipe de filles qui est extrêmement performante et qui n'est pas nécessairement mise en avant dans le conseil d'administration. Le conseil d'administration a clairement un intérêt beaucoup plus important pour l'équipe masculine. Ça, c'est indéniable. D'ailleurs, la troisième femme qui est rentrée dans le conseil d'administration en cours de route, c'est une joueuse. Et ça a impliqué toute une série de conséquences. Alors d'abord, la première chose, c'est qu'on parlait des rôles attribués aux femmes. Il faut savoir que les trois femmes qui faisaient partie du conseil d'administration, moi, j'avais le social, il y avait la deuxième qui était avec moi au début, elle avait l'événementiel, mais partagé avec un homme qui a pris le lead et ne lui a absolument laissé aucune marge de manœuvre. Je tiens à préciser qu'intellectuellement, tout ça, elle est tout à fait capable.

CS : Oui, je me doute, il n'y a pas de souci. Les compétences sont pareilles.

Intervenante : Voilà, tout à fait. Et donc la troisième qui est arrivée dans le conseil d'administration, alors elle s'occupe de certaines autres choses, mais son attribution principale, c'est la boutique et le merchandising.

CS : Donc vous estimez, dans ce que vous me dites, que les postes, même si on accorde une place aux femmes dans les conseils d'administration, que les postes accordés aux femmes sont encore entre guillemets, des postes traditionnels. Donc le cliché de dire les femmes sont secrétaires ou s'occupe plus de l'éducation des enfants et les choses où il y a plus de pouvoir, entre guillemets, et plus peut-être d'argent aussi en jeu, c'est encore consacré aux hommes, c'est pour vous toujours d'actualité dans votre CA ?

Intervenante : Tout à fait. Tout à fait.

CS : Et donc, est-ce que vous pourriez me décrire votre expérience au sein de ce conseil. Est-ce que pour vous, finalement, elle a été plutôt positive ou plutôt, négative ? Et pourquoi ?

Intervenante : Alors, je vais déjà commencer par vous expliquer pourquoi j'ai démissionné. Mais après, je vous expliquerai le début quand même. Parce qu'il n'y a pas que du négatif.

CV : Oui, oui, je me doute. Je vous écoute.

Intervenante : Donc, en fait, j'ai démissionné au mois de septembre parce que, comme je vous l'ai dit, je suis enseignante. Et au mois de septembre, j'ai pris les fonctions de direction. Et donc, alors, il y avait eu toute une série de choses avant qui m'avaient déjà fait penser à une démission. Mais voilà, le poste de direction demandait beaucoup trop d'implication au niveau professionnel, et il faut savoir que j'ai une famille de trois enfants, donc ça plus la fonction de direction faisait que ça devenait très compliqué. Et que voilà, c'est ce qui m'a fait aller jusqu'au bout de la démarche de démission. Donc ça, c'est une première chose. Ça a été très mal pris. Je dois bien avouer que à part ma comparse du début et il faut quand même rester honnête, il y a quand même un ou deux hommes dans le conseil qui ont compris, qui ont compris la lourdeur du poste, qui ont compris mais sinon, ils n'ont absolument pas acceptés. Alors c'est pas non plus du tout que c'est des gens que je côtoie au quotidien au club et donc ils me disent encore bonjour quand même. Mais en tout cas, au moment de la décision, quand j'ai annoncé la décision, ça a été très, très difficile et ils n'ont vraiment pas été tendres avec moi. J'ai assumé ma décision et je l'ai quand même fait, mais voilà.

CS : Et pourquoi est-ce que vous pensez que justement, ils ont eu cette réaction-là ? Parce qu'ils se sont dit peut-être que juste vous n'avez peut-être plus envie, ça, ça peut être compréhensible, mais peut-être que parce que vous étiez une femme, vous n'étiez pas capable de gérer autant de choses alors que votre poste demandait un réel investissement.

Intervenante : Alors, non, ce qu'ils m'ont reproché, c'est de ne pas aller jusqu'au bout. Alors ça, c'est très rugbyistique. Quand on a mal, on va continuer. Après, je comprends. Après, il y avait aussi, dans ceux qui n'étaient pas contents, il y avait ceux avec qui il était encore possible de discuter et d'argumenter. Et puis, il y avait d'autres qui étaient complètement bloqués en disant que c'était tout à fait dédaigneux. Ce qu'il y a aussi, c'est que quand j'ai démissionné, il y a une chose qui a été mal interprétée par certains. C'est que dans ma lettre de démission, donc ça faisait un peu plus de deux ans que j'étais dans le conseil d'administration. Dans ma lettre de démission, j'ai souhaité poser toutes les choses sur lesquelles j'avais trébuché justement pendant le mandat, en précisant dès le début, avant même d'énoncer la moindre chose, en précisant dès le début que ce que je disais là, c'était les choses sur lesquelles j'avais trébuché ou qui m'avaient heurtée ou dérangée.

Si vous voulez des points d'amélioration, peut-être que vous souhaitez améliorer certaines choses. J'étais bien consciente qu'on était tous bénévoles, on faisait tout ça en faisant du travail et que chacun fait à la mesure de ce qu'il peut dans le conseil. Mais donc ça, ça a été extrêmement mal pris parce qu'en fait, ils m'ont dit mais en fait, tu nous dis tout ce qui ne va pas et puis tu t'en vas, tu ne proposes pas de solution alors que ce n'est pas vrai. Toutes ces choses-là, je les avais déjà énoncées en réunion et j'avais essayé de proposer des choses, mais ça n'avait pas eu de résultat.

Après, maintenant revenons au début de l'aventure. Alors, dans le début de l'aventure, évidemment, j'étais pleine de bonnes intentions, je voulais porter plein choses. Et comme je vous disais, par exemple, ce projet de voilà. Alors, ce fameux projet en fait il dépendait d'une, donc dans mon école j'ai réalisé plusieurs projets d'appel à subventions auprès de Google qui est situé pas très loin du club aussi et donc j'ai proposé de faire la même chose. Parce que les subventions Google ne sont pas limitées aux écoles, c'est aussi pour les ASBL et ce genre de choses et donc j'ai proposé de faire la même chose mais ce qui les intéressait, en fait, c'était assez étrange c'était la subvention financière. Mais par contre, le plan qui était derrière et tout ce qu'il fallait mettre en œuvre derrière au niveau culturel, au niveau éducatif, ça, ça n'avait pas de poids. Donc, on m'a dit merci beaucoup pour ce que tu as fait, mais en gros, on ne va quand même pas mettre les choses en place.

Donc, c'était vraiment l'aspect financier. Voilà, mais c'était surtout l'aspect financier qui importait.

CS : Et donc, je rebondis là-dessus. Vous dites que vous n'avez pas vraiment été écouté. Est-ce que, lors de vos prises de parole en général au sein du conseil d'administration, vous vous sentiez écoutée ou pas du tout ? Enfin, je veux dire, à part ce projet-là qui n'a pas été écouté, est-ce que vous avez d'autres exemples où vous dites, parce que j'étais une femme, on m'écoutait moins qu'un homme ?

Intervenante : Alors, je ne dirais pas aussi franchement ça, mais oui, pour plusieurs sujets. Alors, entre autre, un sujet qui est un phénomène de société, mais qui est tout ce qui est stupéfiants, drogues, évidemment, dans un club de jeunes, ça peut f poser problèmes. Alcool aussi, d'ailleurs. Ça, par exemple, c'est un sujet que j'ai mis plusieurs fois sur la table et je trouve qu'il n'y était pas écouté, alors on ne me disait pas franchement avec quoi tu viens, il y avait quand même un petit peu de respect, mais après il n'y avait pas de concret, pas de décision, on ne mettait pas tellement les choses en route et voilà. Quoi d'autre comme exemple ? J'avais un autre exemple, mais je l'ai perdu.

CS : Ce n'est pas grave, si il revient, n'hésitez pas. Est-ce que vous avez observé, vous me dites que ce n'était pas direct, mais est-ce que vous avez observé, par exemple, des comportements sexistes ou de la discrimination envers les femmes, que ce soit vous au sein du CA ou alors même envers peut-être les joueuses ? Ou plutôt des réflexions qui sont peut-être pas perçues comme sexistes, mais qui finalement le sont ?

Intervenante : Alors, concrètement, oui, puisque je trouve qu'à partir du moment où on a une équipe masculine et une équipe féminine senior, et qu'une grosse majorité des budgets est allouée aux seniors, pas du tout chez les filles, qui rendent plus de titres, entre parenthèses. C'est une forme de sexisme, on est bien d'accord. Alors, ils ne le disent pas. C'est implicite, Mais oui. Et alors, ce que je vous disais par rapport au fait qu'il y avait une joueuse qui était rentrée dans le CA, pour vous donner un peu une illustration. Avant qu'elle n'entre dans le CA. Et donc, il n'y avait pas vraiment d'éléments de l'équipe des filles, que ce soit coach, etc. Il n'y avait pas vraiment d'éléments de l'équipe des filles qui étaient membres du CA et qui participaient aux réunions. Jusqu'à-là, on avait droit à des comptes rendus du directeur sportif qui nous expliquait un petit peu les tenants, les aboutissants, les budgets, etc. À partir du moment où la joueuse est rentrée dans le conseil d'administration, nous n'avons plus jamais eu aucun rapport budgétaire au niveau du sportif, puisqu'il aurait été compliqué de présenter un rapport budget des garçons alors que les filles ont plus de résultats et moins de budget. Après au niveau du sexisme au quotidien, je crois que les filles sont suffisamment bien dans leur basket pour assumer. Je pense qu'il y a effectivement une bonne entente. Mais il y a toujours une séparation très forte équipe masculine/équipe féminine. Ça reste quand même vraiment marqué.

CS : Et cette séparation, elle se ressent aussi au sein du CA ou uniquement plutôt sur le terrain en termes d'équipe ?

Intervenante : Sur le terrain en terme d'équipe, sur le côté même au niveau des activités communes du club. Alors, je pense que ça a été pendant tout un temps, un peu quelque part, un souhait de l'équipe féminine, dans le sens où elles ont dit : puisqu'on ne nous budgétise pas beaucoup et qu'on ne compte pas beaucoup finalement, en tout cas pas assez ; on va se gérer nous-mêmes. Et donc, en fait, elles ont pris beaucoup d'autonomie, mais plus par protection. C'est un peu leur action de protection.

CS : Et est-ce que vous pensez que, le fait qu'il y ait ce manque de femmes dans les conseils d'administration et le fait qu'il y ait, on va dire, un manque de mentors féminins ou de réseaux de soutien, ça freine justement et les filles à rejoindre des clubs de rugby et les femmes à rentrer dans les conseils d'administration ?

Intervenante : Alors, les filles à rejoindre les joueuses, je ne crois pas. Je ne suis pas certaine que les adhérents soient conscients de ça. Je crois que c'est quelque chose qui est un peu impalpable pour les adhérents, alors que ça a énormément d'importance. Je crois que le lien ne se fait pas nécessairement. D'autant que les filles font beaucoup de choses par elles-mêmes. Les adhérentes profitent quand même de plein d'activités. Mais elles le gèrent elles-mêmes. Elles font, entre autres, des sensibilisations sur la pratique sportive chez les femmes, les règles pendant le sport. Mais elles le font de manière tout à fait autonome et ils sont passés par le CA.

Et donc, du coup, pour les adhérents, pas du tout. Je pense, par contre, qu'une féminisation du conseil d'administration pourrait apporter, effectivement, une sensibilité complètement différente à un point de vue complètement différent. Et du coup, ce que je voulais dire aussi tout à l'heure, qui me revient aussi, c'est qu'un autre problème qui avait été soulevé, c'est par rapport au centre de formation du club. Le centre de formation, c'est un accompagnement global pour les joueurs de haute performance. Qu'ils peuvent accéder à ce centre de formation à partir de 15 ans. Le centre de formation est plutôt d'ailleurs preneur de filles qui souhaitent rejoindre le centre de formation. Et donc, il y a une participation financière des parents, mais les jeunes font un accompagnement scolaire, un accompagnement psychologique, diététique, sportif et sédimentaire. Et ce centre de formation est géré par l'autre dame qui fait toujours partie du conseil d'administration. Et le président revient sans arrêt depuis le début sur le coût de ce centre de formation. Donc les joueurs paient une somme mensuelle. Ce centre de formation a évidemment un coût. Un intérêt sportif, mais évidemment, on a tout un intérêt global, donc un intérêt social, un intérêt psychologique. C'est très global. Et donc, le président revenait tout le temps vers ma collègue en disant que le centre de formation n'était pas rentable. Alors, ce n'est pas que c'est un gouffre financier. L'équilibre n'est pas atteint, mais ce n'est pas non plus un gouffre. Et il se bouge beaucoup pour avoir aussi des sponsoring spécifiques pour le centre. Donc, ce n'est pas qu'il ne faut rien non plus. Et donc, moi, j'ai exprimé avec ma collègue que un centre de formation ne doit pas nécessairement être rentable. Et que, un peu comme l'enseignement ou comme les projets cultures, on n'est pas obligé d'avoir une comptabilité à court terme. Et que c'est un placement pour le long terme, que c'est bien pour l'image du club. Voilà. Donc, il y avait quand même toute une série d'avantages. Pas financiers, mais des avantages. Alors ça, c'est pareil. Là, c'est pareil. On n'a absolument pas un autre public. Là aussi, c'est limite si on nous a ri au nez.

CS : Et vous pensez justement que c'est parce que c'est des hommes qui décident que ce genre de choses ne sont pas prises au sérieux ?

Intervenante : Oui, quand même. Je crois que, encore une fois, parmi, alors évidemment, le panel n'est pas à étendre non plus. Parmi les sept hommes qui étaient avec nous, il y en a quelques-uns qui sont sensibles à ce genre de sujet et qui vont pouvoir se positionner dans cette optique-là. Mais encore une fois, parce que leur formation ou leur travail fait qu'ils sont sensibles à ça. Mais que globalement, oui, je pense que quand même, globalement, s'il y avait plus de femmes, je crois que ça aurait résonné quand même plus.

Intervenante : Ici, je vais rebondir sur ce que vous dites. Dans votre club, je n'ai pas l'impression qu'il y ai vraiment une politique mise en place donc des règles, des quotas, des formations ou peut-être de sensibilisation pour favoriser l'égalité des sexes au sein des conseils d'administration ? Est-ce qu'il y a des choses comme ça qui sont mises en place ?

Intervenante : Pas du tout. Non. Absolument pas. Ça ne leur vient même pas à l'idée.

CS : Et est-ce que, justement, après, dans les processus de recrutement, puisque vous, vous avez démissionné, je suppose qu'il y a sûrement des places aussi qui se sont libérées. Est-ce que vous avez l'impression que peut-être, dans le processus de recrutement, soit ça tourne toujours entre les mêmes cercles de personnes, donc des

hommes assez proches qui se recommandent entre eux, et peut-être aussi que les questions diffèrent en fonction de si c'est une femme qui postule ou de si c'est un homme qui postule ?

Intervenante : Alors, oui. Petit exemple tout à fait criant. Ici, pour l'instant, il n'y a pas de recrutement. Moi, je suis partie, mais mon poste n'a pas été remplacé. Mais par contre, je vous disais qu'il y avait une troisième femme qui était rentrée dans le conseil d'administration en cours de route lors d'une réunion avant qu'elle rentre dans le conseil d'administration. Où on a parlé de l'éventualité qu'elle rentre. La question a été posée, c'était une jeune femme d'une trentaine d'années qui est joueuse, et la question a été posée de façon tout à fait franche et sans aucun souci, de savoir si elle pensait avoir un enfant au cours des années suivantes.

CS : Est-ce que vous pensez qu'on aurait posé la même question à un homme ?

Intervenante : Pas du tout. Évidemment que j'ai réagi ce jour-là. Bien sûr que j'ai dit : vous vous rendez compte de la question que vous posez.

CS : Est-ce que vous, en tant que femme, vous êtes la seule à avoir réagi ou est-ce qu'il y a aussi des hommes qui ont réagi à ça ?

Intervenante : Il y a quand même 1 ou 2 hommes qui ont réagi. Mais après, encore une fois, et je trouve que c'est un peu pervers, mais la question a été posée d'abord par quelqu'un qui est tout à fait éduqué, qui a un rapport aux femmes tout à fait correct, et voilà, c'est une première chose. Et deuxièmement, la question a été posée de façon, c'était normal de la poser.

CS : Oui, c'est surtout ça, oui.

Intervenante : C'était pas du tout, c'est pas qu'il s'est dit, je vais le dire, mais je sens que c'est pas, c'était vraiment juste, ça fait partie des choses imposées.

CS : Donc, pour vous, c'est plutôt quelque chose qui est considéré par ses hommes là comme une normalité. Ce n'est pas une intention volontaire de discriminer les femmes ou d'être sexiste ?

Intervenante : Tout à fait.

CS : Et cette normalité, pour vous, est-ce qu'elle est aussi ancrée vraiment dans la société en général ou seulement au sein de votre CA ?

Intervenante : Non, je pense que c'est un peu dans la société en général, malheureusement. Il y a encore du boulot, mais bon. Alors, je pense que dans la société, ça commence à évoluer, mais je pense que ça commence à évoluer de façon alors c'est pas grave, toute évolution est bonne à prendre, mais je pense que ça commence à évoluer de manière un peu mécanique, c'est qu'à force de le dire on se dit : « bon, non, ça maintenant, on a compris en tant qu'employeur, on ne peut pas poser cette questions-là » mais plus parce que c'est illégal, mais pas parce qu'on comprend ou pas parce que ça ne nous viendrait pas à l'idée de la poser.

CS : Oui, c'est ça, ok d'accord ; est-ce que vous avez déjà entendu que certaines femmes hésitaient ou au contraire se disaient : « non, je ne veux pas rejoindre un conseil d'administration », parce qu'il manque de figures féminines, parce que c'est un milieu, le rugby et le sport en général, qui est encore très masculinisé. Est-ce que vous avez déjà entendu des femmes réagir de cette manière ? Ou même vous, est-ce que vous avez hésité à rentrer pour cette raison ?

Intervenante : Non, pas du tout. Au contraire, justement. Je savais que j'avais un rôle à jouer dans ce sens-là. Donc, c'est plutôt l'inverse. Je l'ai fait pour ça. Entre autres, pour ça. Maintenant, je ne sais pas s'il y a des femmes qui hésitent à le faire parce qu'elles ont peur d'être sous-représentées, on va dire. Mais je pense qu'il y a des femmes qui n'y pensent pas nécessairement parce qu'elles pensent que ce n'est pas pour elles.

CS : Donc vous pensez que ce n'est pas un manque de compétence, c'est plutôt des barrières qu'elles se mettent parce qu'elles se disent : « il n'y a pas de femmes, donc pourquoi est-ce que moi, je serais justement la seule femme à être là-dedans » ?

Intervenante : Voilà, c'est plutôt ça

CS : D'accord. Et vous, est-ce que vous vous êtes déjà mis des barrières dans, par exemple, votre manière de vous exprimer, d'exprimer des choses ou est-ce que vous avez déjà hésité à vous exprimer ou vous n'avez pas osé vous exprimer parce que justement, vous vous êtes dit : « on n'est que deux femmes dans le conseil, parmi tous ces hommes, je me freine un peu ?

Intervenante : Non. Pas du tout.

CS : Vous vous êtes toujours sentie légitime dans ce que vous faisiez ?

Intervenante : Oui, même si je savais en démarrant que de un que je n'arriverais pas à l'objectif. Parce que je savais que je prenais dans le vent. Je savais que ça n'allait pas, mais je posais la parole quand même. Et alors, par exemple, ça, en fait, je ne me suis pas battue pour ça, mais les PV de réunion de CA étaient rédigés par le président. J'avais proposé de le faire, mais il était hors de question que ce soit moi qui le fasse. Ça, c'est une chose. Et dans les PV de Réunion, très touchy, les éléments que j'avais abordés, ils n'apparaissaient pas. Ils avaient été verbalisés, mais par contre, ils n'apparaissaient pas. Ils disparaissaient dans les PV de Réunion. C'est vraiment implicite. Alors, effectivement, j'aurais pu prendre les armes un peu plus et dire, OK, mais je voudrais qu'on ajoute ça, ça, ça. Je ne l'ai pas fait.

CS : D'accord, je comprends. Et au sein de votre famille, comment est-ce que ça a été pris, le fait que vous rejoigniez un conseil d'administration d'un club de rugby ? Est-ce qu'il y a eu des réticences ? Peut-être qu'on se dit, c'est un milieu encore très masculin. Donc peut-être qu'il y a eu des réticences de la part de votre famille en disant : Qu'est-ce que vous allez aller faire là-dedans ? Ça va peut-être être quelque chose de compliqué.

Intervenante : Sur le projet, au départ, pas du tout. Il y avait même plutôt un soutien. Mes enfants non plus n'avaient pas de réticence. Par contre, après, pour en discuter au fur et à mesure, quand j'y étais et que je revenais de réunion, où ça avait un peu

frotté, où j'expliquais un peu à mon mari les tenants et les aboutissants, et effectivement, même avant que je prenne la décision finale suite à mon changement professionnel, il m'a plusieurs fois dit, écoute, sincèrement, s'ils réagissent comme ça, ça ne vaut pas la peine. Est-ce que vraiment tu dois investir ton temps pour des gens qui ne veulent pas toujours écouter et se remettre en question ? Donc voilà.

CS : Donc vous avez toujours été soutenue.

Intervenante : Oui, oui, tout à fait. Toujours dans le côté positif.

CS : Est-ce que vous avez ressenti des différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la conciliation de votre vie de famille, de votre vie professionnelle et votre rôle au sein du CA ? Par exemple, est-ce qu'il y a des réunions qui on peut être été ajustés ? Parce qu'un homme dit non, je travaille jusqu'à 20h, est-ce qu'il est possible de faire la réunion après cette heure-là ? Et vous, par exemple, si vous dites, la même : est-ce qu'il y a moyen de faire la réunion plus tard car j'ai un rendez-vous professionnel ou je dois m'occuper de mes enfants, on va plus écouter et faire des conciliations pour un homme que pour une femme ?

Intervenante : Alors, oui et non. Disons que comme les réunions se faisaient en général vraiment fin de journée, la question des enfants ne se posait pas vraiment. Je dirais que ça ne s'est pas posé parce que je dirais que la configuration des réunions était celle-là. Mais je pense qu'effectivement, dans les faits si parce que moi et ma collègue on a des enfants plus ou moins grands qui participent à la vie du club et qui donc lorsqu'on devait être impliquées tout un week-end, mais les enfants étaient avec nous. Et donc, ça ne nous posait pas ce problème d'organisation. Voilà, parce qu'ils y étaient, tout simplement. Mais ça aurait pu être mal pris, effectivement, de dire : Moi, aujourd'hui, je ne suis pas là parce que je dois accompagner, je ne sais pas, je vais dire un truc méga cliché, mais je dois accompagner la petite à la danse. Ça aurait peut-être été mal vu, effectivement. Mais voilà.

CS : Et en termes d'opportunités à des accès, par exemple, à des formations, à des postes plus élevés, ou simplement peut-être un réseau de soutien, est-ce que vous pensez que les hommes et les femmes ont les mêmes opportunités ?

Intervenante : Par rapport aux formations, je pense quand même, oui. Par rapport au réseau, je crois qu'il y a quand même une dissociation homme/femme. Alors, je crois qu'effectivement, le côté commercial, le côté sponsoring, c'est un peu chasse gardée. Alors, qu'il n'y a pas de raison et que la personne en charge de ça n'est pas nécessairement la personne adéquate. Je pense qu'il y a des gens qui auraient effectivement un feeling et une discussion plus pertinente et plus positive qui apporterait plus de choses mais que ça c'est chasse gardée, ça c'est un peu, mais alors c'est typiquement ce qui se présente dans un autre poste. En fait, il y a un homme et une femme, et pareil au début, elle a essayé, elle a essayé de marquer les choses. Elle a essayé de dire non, je ne suis pas d'accord, je vais faire telle chose, je vais faire telle chose. Et il y a souvent eu un couvercle qui a été mis. Alors, évidemment, quand c'est comme ça, le problème, c'est qu'au début, on se bat un peu pour ses idées, mais à force, parce qu'encore une fois, ce n'est pas notre comité principale et qu'il y a plein de choses. Et donc, il y a un moment où il y a des combats qu'on laisse tomber.

CS : C'est totalement compréhensible, effectivement. Et donc, est-ce que en quelques mots, vous pourriez peut-être résumer la culture de votre club ? C'est-à-dire, est-ce que vous pensez que c'est vraiment encore une culture très masculine ou vraiment, il y a vraiment encore ce cliché de c'est vraiment les hommes qui dirigent encore malheureusement ? Ou est-ce qu'au contraire, peut-être en quelques mots, juste expliquer cette culture?

Intervenante : Alors, oui, clairement. Je crois que c'est encore un club où c'est tout à fait les hommes qui dirigent. Mais je pense aussi que ça pourrait être un peu balancé de façon,... alors je m'explique. J'ai expliqué que les filles avaient une certaine autonomie et fonctionnaient un peu entre elle et voilà. Mais je pense qu'elle pourrait faire une équipe globalement féminine, inverser la tendance et se présenter pour le prochain conseil d'administration, ce n'est pas impossible. Alors, après, au niveau des votes, je ne sais pas comment ça serait pris, mais ça pourrait être une possibilité. Il y a des filles qui sont tout à fait compétentes dans plein de domaines différents et qui pourraient effectivement endosser ça. Maintenant, encore une fois, dans une construction de vie de famille, dans ce genre de choses, que ça reste quelque chose de compliqué, que ça prend du temps et qu'allier les deux reste compliqué.

CS : Oui, tout à fait. D'accord. Est-ce que peut-être vous auriez d'autres obstacles qui vous viennent comme ça à l'esprit, qui vous ont fait peut-être aussi démissionner et qui, justement, freinent le bien-être, des femmes dans votre conseil d'administration ?

Intervenante : Ce n'est pas nouveau par rapport à ce que je vous ai dit avant, mais les obstacles sont liés sur la différence de sensibilité et du coup, la différence de, je perds mes mots, les choses qu'on met en avant, les priorités, la différence de priorité. Encore une fois, il y a des nuances dans chaque groupe. Mais je pense que les femmes mettent la priorité sur certains objectifs et que les hommes dans le conseil d'administration mettent la priorité sur complètement autre chose et que ça ne se rencontre pas nécessairement. Augmenter le nombre de femmes oui, c'est important, mais ça aiderait à ce que ça se rencontrent. Mais que ce n'est pas encore là et qu'il y a un côté un peu, effectivement, je pense qu'il y a un peu un CA dans le CA, dans le sens où il y a le CA global où tout le monde a un petit peu son rôle, mais qu'il y a un sous CA avec le social et un sur CA qui gère les finances et les seniors. Je crois que c'est quand même ce côté un peu de deux équipes.

CS : Vous pensez que peut-être aussi la manière de penser de votre CA, il y a des postes qui sont implicitement considérés comme plus féminins que masculins, alors même si ce n'est pas forcément vrai sur papier en termes de compétences, mais est-ce que on a encore cette idée en tête de dire que certains postes sont plus consacrés aux femmes qu'aux hommes.

Intervenante : Oui, oui, concrètement, oui.

CS : Comme vous m'avez dit ce sont souvent les postes de finance et ceux pour l'équipe sénior comme le président qu'on voit pour les hommes, et donc, est-ce que vous verriez peut-être une femme présidente ? Et est-ce que les hommes verraient peut-être une femme présidente ? Vous, je suppose que oui.

Intervenante Moi, oui, certainement, mais oui. Mais concrètement c'est les affiliés qui votent. On a quand même beaucoup de femmes affiliées au club. Mais je crois qu'au niveau du vote, ça pourrait poser problème à certains de voter pour une femme.

CS : Est-ce que vous pensez que ça va se passer comme ça parce que les qualités nécessaires pour être par exemple président sont encore très associés à des qualités d'hommes ?

Intervenante Non je ne trouve pas. Non pour moi, non mais pour certain oui. Je pense qu'il y a vraiment, oui, voilà. Donc, le fait de savoir diriger, de savoir maintenir une équipe, de savoir être, peut-être, d'imposer un peu ses idées de temps en temps, ce sont des qualités qui sont encore très associées aux hommes et peut-être que dans l'inconscient collectif, on ne verrait pas les femmes endosser ce rôle-là. Oui, oui, oui. Oui, clairement.

CS : On en a parlé tout à l'heure en termes de progression de carrière, par exemple pour un poste plus élevé ou pour un poste peut-être à la fédération ou à la commission, je ne sais pas. Est-ce que vous pensez que les hommes et les femmes ont les mêmes opportunités d'y accéder ?

Intervenante : Alors ça, je n'en sais rien du tout. Je vous avoue que ce n'est pas du tout quelque chose que je côtoie. Donc ça, je n'en sais rien du tout.

CS : Et au sein de votre conseil d'administration, vous avez l'air de me dire que non, les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes chances d'accéder, par exemple, au poste de président ou de vice-président ?

Intervenante : Mais non, parce que, là aussi, c'est très hypocrite, parce qu'en fait, quand on a créé notre équipe pour se présenter au CA, il y a eu de nombreuses discussions préalables pour préparer le projet, ce genre de choses. Et à la fin, les rôles étaient un peu préétablis. Alors que les rôles soient préétablis en fonction des affinités et des compétences de chacun, je peux le comprendre. Et le fait que, par exemple, moi, c'est tout à fait cohérent par rapport à qui je suis, donc il n'y a pas de souci avec ça. Moi, je ne le vois pas du tout comme quelque chose de négatif, pas du tout. Mais par contre, il y a eu comme ça un moment tout à fait où je trouve d'une hypocrisie terrible : où le président, donc tout le monde savait qu'il brillait la présidence et qu'il a quand même réussi à dire dans la réunion préliminaire, à moi d'ailleurs mais il aurait pu le dire à ma collègue, ça aurait pu être pareil. Est-ce que tu veux le poste de présidente ? Mais c'était une question tout à fait rhétorique et pas du tout... J'avais répondu oui à ce moment-là. Ça n'aurait rien changé. Même ça, je trouve que poser la question de manière hypocrite, c'est comme ça ; il faut l'assumer. Il ne faut pas poser la question juste pour dire que c'est bon que j'ai posé la question. Je suis correcte et je suis politiquement correcte. C'est plus ça.

CS : D'accord. Eh bien, on arrive au terme de cet entretien, j'ai posé les questions auxquelles j'attendais des réponses. Je ne sais pas si vous souhaitez peut-être rajouter quelque chose ?

Intervenante : non non

CS : Franchement, merci beaucoup de votre participation si jamais il y a quelque chose d'autre qui vous revient n'hésitez pas. Je vais couper l'enregistrement.

9.4.5. Club 5 :

CS : Je démarre l'enregistrement. Juste pour rappel, les questions sont complètement confidentielles et anonymes. Donc votre nom n'apparaîtra nulle part dans l'étude. Et il y a une confidentialité qui va être maintenue. Il y aura uniquement ma promotrice et moi-même qui auront accès aux enregistrements et qui utiliseront vos données. Pour commencer est-ce que vous pouvez vous présenter brièvement?

Intervenante : Ah ben voilà. Donc, je m'appelle [REDACTED], j'ai 51 ans. Je fais partie du club [REDACTED] depuis 11 ans maintenant. En fait, mon fils, à l'âge de 7 ans, s'est inscrit. En fait, il voulait faire du foot, on a dit non, donc voilà. Il s'est retrouvé au rugby. Moi, je ne connaissais pas. Enfin j'avais mon ex-mari, donc le papa du petit qui a joué et donc j'y allais de temps en temps comme ça, mais voilà. Et puis, quand le petit a commencé, ça a été de plus en plus. Jusqu'à m'investir. D'abord, on a commencé avec certaines mamans à organiser des petits trucs, à aider au club, etc. Et puis, l'un dans l'autre, je me suis retrouvée secrétaire du club en 2019. Puis, mon fils a arrêté de jouer. Moi, j'ai continué. Et donc, là, j'ai fait cinq ans de secrétariat. Et puis ici, maintenant, je suis de nouveau au conseil d'administration. Mais j'ai pris un rôle plus léger parce que cinq ans, c'est dur. En tant que secrétaire, c'est très dur. Et j'ai pris un rôle plus léger et j'ai gardé le management de l'équipe des filles. Parce que ça, c'est bien.

CS : D'accord, du coup, est-ce que vous pouvez juste me dire, en termes de composition homme-femme dans le conseil d'administration, combien est-ce qu'il y a d'hommes et combien est-ce qu'il y a de femmes ?

Intervenante : Donc, nous sommes 12 et je pense qu'on est 5, 7 ou 6. Attendez. [REDACTED], [REDACTED], moi, [REDACTED]. On ne serait plus que 4 filles ? Avant, on était plus de filles. Avant, on était égale, parité. Maintenant, je réfléchis. On est 4 ou 8. 4 femmes, 8 hommes.

CS : D'accord. Est-ce que vous avez une présidente ou un président ?

Intervenante : Un président.

CS : Ça a toujours été un président ?

Intervenante ; Oui, il n'y a jamais eu de présidente. J'aurais pu cette fois-ci, mais je n'ai pas voulu. Je voulais vraiment faire un pas de côté. Voilà. Mais ce n'est pas exclu que la fois prochaine, je verrai bien, je ne sais pas.

CS : D'accord. Et donc, est ce que vous diriez que, malgré le fait qu'ici, cette année, il n'y a pas le même nombre de femmes que d'hommes, votre CA, il est égalitaire en termes de genre ?

Intervenante : Oui. Parce que les grosses fonctions sont occupées par les filles. Il y a le président, mais secrétaires, trésoriers, c'est des filles. Moi, je suis toujours là en support. Je suis vraiment dans l'ombre du président. Il y a de la voix.

CS : Est-ce que vous pouvez me décrire en quelques mots votre expérience dans le conseil d'administration ? Est-ce que c'est plutôt une expérience qui est positive, plutôt négative, qui est mitigée ? Et pourquoi ?

Intervenante : Tout dépend des sujets à traiter. Moi, j'ai la chance de m'intéresser et de comprendre beaucoup de sportifs, des volets sportifs. Quand on parle de technique, avec le directeur technique, etc., je ne suis pas perdue du tout. Au contraire de mes potes là pour le moment, en conseil d'administration, qui sont des mamans de U12 et qui, du point de vue technique, elles sont larguées. Moi, j'adore le rugby. Je regarde beaucoup de matchs. Je suis manager depuis tout le temps d'une équipe. Pour moi, c'est facile de comprendre les sujets.

CS : Dans votre rôle au sein du conseil d'administration, est-ce que vous pensez que tout le monde, je suppose que vous faites des réunions pour prendre des décisions concernant le club, est-ce que pour vous, les femmes ont le même pouvoir en termes de vote que les hommes ? Est-ce que tout le monde est mis sur un même pied d'égalité ?

Intervenante : Oui, tout à fait. Maintenant, suivant les sujets de nouveau, parfois, ça se fait à bureau restreint. Moi, je ne passe par le CA pour tout, en fait. Il y a des choses qui se font juste avec le président, secrétaire, trésorière et moi, ça fait trois filles quoi. Mais maintenant, dès qu'il y a un truc plus technique et sportif, on met les deux directeurs sportifs dedans. Et là, à la limite, si on ne sait pas, on ne s'en mêle pas.

CS : Oui, d'accord, c'est vraiment pour vous une question de compétence. Donc, si vous avez les compétences, vous vous en mêlez. Mais ce n'est pas une question de genre.

Intervenante : C'est une question de compétence. Je demande toujours aux gens de donner leur avis s'ils savent vraiment de quoi ils parlent. Que ce soit un homme ou une femme. Et on laisse ça aux gens qui savent. Si ça pouvait être comme ça en politique.

CS : Est-ce que vous pensez que dans la société et au sein de votre CA aussi, il y a des postes qui sont plus vus pour des hommes que pour des femmes ?

Intervenante : Clairement, tout ce qui est technique. La présidence, je dirais oui et non parce que ça dépend de qui est là. Et de nouveau, moi, je parle plus de compétences parce que des présidentes, il y en a eu. Il y en a, même. Donc, voilà. Et, non, c'est surtout une question de compétence. Je pense que maintenant, il y a des postes, par exemple, le secrétariat, c'est souvent des femmes, évidemment. Même s'il y a quelques-uns aussi. Il y a quelques hommes. Je reconnais quelques-uns. Parce que c'est quand même des fonctions assez... Enfin le secrétariat, c'est chaud. Il faut être assez ferme et assez à cheval sur les licences, les paiements. Plein de trucs, l'adaptation, le respect des règlements, que ce soit les règlements de la Ligue, de la FED, du club, tout ça, il faut être assez ferme.

CS : Chez vous, vous me dites que le secrétariat, ça a été souvent occupé par des femmes. Mais est-ce que vous pensez que c'est souvent des femmes parce que dans l'inconscient collectif, la femme est plutôt vue comme étant moins adaptée pour des postes de leadership et donc plutôt comme adaptées pour des postes traditionnels, on va dire ?

Intervenante : Peut-être, mais tout dépend. De nouveau, franchement, je pense que si j'avais vraiment insisté pour avoir la place de président, au moins une coprésidence, je l'aurais eue. Je dis, voilà, maintenant, je pense que, de nouveau, avant, on avait le précédent président, on ne connaissait pas grand-chose au sportif, mais c'était compliqué. Donc, pour ça, on tombe avec quelqu'un qui s'y connaît. Je veux dire, peu importe. Mais moi, je veux juste les compétences. Après, le reste de genre, ce n'est pas très grave.

CS : Oui, pour vous, mais peut-être que pour certaines personnes, justement, c'est important.

Intervenante : Oui, moi, quand on parle de parité absolue et tout ça, je ne suis jamais d'accord parce que je veux d'abord les compétences. Maintenant, le jour où on prouve que 12 filles sont plus compétentes que certains mecs, eh bien, il y aura un CA de 12 filles. Ça ne me dérange pas.

CS : Tout à fait, d'accord. Et au sein de de votre CA, vous avez déjà entendu peut-être des comportements sexistes ou des commentaires qui sont inappropriés de la part d'hommes envers les femmes, alors qu'elles possèdent totalement les compétences nécessaires pour occuper leur poste ?

Intervenante : Ah mais oui, mais oui mais ils se prennent un tour de manivelle tout de suite, ça ne dure pas trois secondes. C'est parce que ça reste quand même un milieu de mecs, et moi je travaille dans un milieu qui est très très macho aussi, et non, je ne laisse pas faire ça, c'est le genre de truc quand j'ai une réflexion, je ne laisse pas faire.

CS : Est-ce que vous avez un exemple ?

Intervenante : Un exemple ?

CS : Oui ou d'une réflexion peut-être ?

Intervenante : Oui, une réflexion par rapport à mon équipe de ladies. Oui, en CA, de toute façon, elles n'ont pas besoin de telles choses parce qu'elles ne sont que des filles ou des choses comme ça. Mais je fais en attendant, c'est la seule équipe du club qui est première de son championnat. On va arrêter là tout de suite.

CS : Vous n'êtes pas la seule à me le dire.

Intervenante : Oui, mais non. Et l'équipe des ladies, en fait, on a insisté en fait. J'avais une des ladies, la capitaine, qui était en CA avec moi. Et on a forcé pour que ça devienne une équipe senior au même titre que les mecs. Oui, tout à fait. Et donc, elles ont droit à un kiné. Elles ont droit aux mêmes choses que les mecs, en fait.

CS : C'est très bien.

Intervenante : Mais je trouve aussi.

CS : Est-ce que vous pensez que dans votre CA, il y a peut-être des règles ou des habitudes dans le fonctionnement qui rendent peut-être plus difficile l'accès aux femmes à votre CA ?

Intervenante : Non, pas du tout. On est même parfois plus « girl power ». Ça peut arriver.

CS : D'accord. Est-ce qu'il a été mis en place peut-être aussi des initiatives comme peut-être des formations, une sensibilisation au sport féminin et à l'importance des femmes dans les CA ?

Intervenante : Non. Il n'y a pas besoin, je trouve.

CS : Vous pouvez m'expliquer pourquoi il n'y a pas besoin ? Parce que c'est déjà, pour vous, assez égalitaire, au final ?

Intervenante : Oui, oui, oui, franchement, au point de vue des sites, tout le monde est écouté que ce soit fille ou garçon. Il n'y en a pas qui prennent plus de pouvoir que d'autres. Ou qui pensent pouvoir faire des choses. Non, non, non. Et ça, c'est le genre de choses que ce soit d'un côté ou de l'autre. Parce que parfois, les filles aussi ont tendance à un peu. Et là, je dis non, stop.

CS : D'accord. Parfait. Et par exemple, lorsque, ça peut arriver qu'il y ait quelqu'un qui démissionne et qu'il y ait une place qui soit vacante, est-ce que vous pensez que lors du processus de nomination, de recrutement d'une nouvelle personne, est-ce que vous pensez que les critères et les attentes peuvent varier en fonction du genre ?

Intervenante : Alors, suivant nos statuts, on ne peut pas recruter quelqu'un comme ça au sein du CA après une démission. Ça se fait par élection uniquement. Élection générale. On se débrouille entre nous pour ceux qui restent. Il n'y a pas une nomination au sein du conseil d'administration, mais on peut avoir des invités, aussi peut-être permanents. Ça dépend de la personne qui part, quelles étaient ses compétences, ce qu'elle couvrait comme chose, et à ce moment-là, il faut trouver quelqu'un qui peut couvrir les mêmes choses. Si c'est notre responsable, le sponsor qui s'en va, on va trouver quelqu'un qui peut faire ça.

CS : Mais c'est vraiment, dans votre CA, ce recrutement est vraiment basé sur les compétences. Le genre ne va jamais intervenir là-dedans.

CS : Non. Oui, non, parce que même si les filles se présentent directeur sportif, et qu'en fait, elle coache une équipe, elle investit dans le club et tout, il n'y aura pas de souci pour que ce soit une fille.

CS : D'accord Parfait. Parfait. Et par rapport à vous, quand vous avez décidé de rentrer justement dans le conseil d'administration, est-ce que vous avez été soutenue par votre entourage, par votre milieu professionnel ou justement rentrer dans un

sport qui est encore très masculin, on peut le dire, est-ce que ça a peut-être émis des réticences ou peut-être des remarques en disant : « Qu'est-ce que peut-être vous allez aller faire là-bas, dans ce milieu qui est plutôt masculin ? »

Intervenante : Mais non, parce que j'étais déjà bien dans le club depuis cinq ans. Et non, franchement.

CS : Donc, vous vous êtes sentie soutenue dans votre démarche ?

Intervenante : Oui, clairement. De toute façon, on ne va pas dire que je suis faite pour ça, mais c'est des choses qui me plaisaient déjà bien. J'étais déjà fort investie. Je m'occupais déjà des comptes du club avant d'être dans le CA aussi.

CS : Est-ce que, parce que là, dans ce que je vois dans les CA, vous êtes le premier CA à m'avoir dit qu'il y avait une parité à un moment donné qui n'est plus là, mais qui a quand même été là, est-ce que vous avez déjà entendu peut-être que le fait qu'il n'y ait pas assez de femmes dans les conseils d'administration, ça démotivait ou ça faisait peur à d'autres femmes de justement rejoindre les conseils d'administration où finalement, il n'y a pas beaucoup de femmes et donc ça peut peut-être faire peur ?

Intervenante : Je ne sais pas si ça peut faire peur. En tout cas, je sais qu'il y a beaucoup de gens qui ont peur de s'investir parce que la gestion d'un club, c'est pas rien. Surtout au point du travail. Moi, c'est plus au point de vue de la charge de travail. Je ne sais pas si les gens s'intéressent vraiment ou veulent encore vraiment s'investir. Je trouve que déjà, depuis le Covid, il y a eu beaucoup un individualisme qui est là, qui est omniprésent et qui, justement, on dit : « On va se débrouiller », « oh , non pas envie. » Maintenant, je ne pense pas que franchement, dans les gens avec qui je parle, il y a pas mal de femmes dans les CA quand même. Donc je me dis que voilà.

CS : Donc pour vous, le fait qu'il y ait peut-être un manque de mentors féminins ou de femmes justement dans le CA, ça ne constitue pas vraiment un frein aux autres femmes qui voudraient peut-être rentrer dans le CA ?

Intervenante : Non, je ne pense pas. Maintenant, tout dépend des statuts de chaque club et de comment ça se fait, évidemment. Nous, c'est vraiment une élection démocratique. Il y a appel aux candidats, on se présente, c'est diffusé. Et après, les gens votent. Voilà. Et il faut 50% des votes pour être élu dans le CA. Et les 12 premiers qui ont plus de 50% sont élus.

CS : D'accord. Parfait. Est-ce que peut-être, parce que là, j'entends que vous avez des enfants, est-ce que vos responsabilités familiales, elles ont impacté à un moment donné votre engagement dans le CA ? Et si oui, est-ce que vous pensez que ça impacte autant un homme qu'une femme ?

Intervenante : Alors, je vais vous donner des exemples. Ça impacte tout, en fait, parce que pour moi, quand mon fils jouait, après j'ai pris le secrétariat puis il a arrêté, mais j'étais quand même manager de son équipe en même temps. Donc, moi, pendant des mois, c'était trois à quatre heures de travail en plus que ma journée de travail.

CS : Oui, ça fait beaucoup.

Intervenante : Plus, passer du temps au club. En fait, c'était rugby tous les jours, que ce soit administrativement ou au club. Au club, trois ou quatre fois semaine, le reste du temps. Ou parfois, je n'allais pas au rugby parce que je devais travailler pour le club administrativement. Ensuite, j'ai un couple d'amis qui était dans le CA avec nous, au dernier CA. Là, par contre, ça a fait mal. Parce que là, ils étaient deux. À la fin, ils avaient deux fils qui jouaient. Les deux ont finalement arrêté, mais eux ont continué leur mandat jusqu'au bout. Mais la dame était moins là, le monsieur était directeur technique. Donc il était là tout le temps. Et là, ça posait des problèmes. Les deux, c'était de trop. Je pense qu'ils avaient une overdose. Oui, ça peut impacter. Moi, ça a bien sûr impacté du point de vue organisationnel, etc. Je m'arrangeais. J'ai eu mon divorce en 2019. J'ai tout fait en même temps, rentré dans le CA et tout. Mais non, je m'en suis sortie. J'avais mon fils une semaine sur deux. C'était faisable. Mais maintenant, avec mon nouveau compagnon, quand l'année passée, j'ai fait, pas cette saison ci, a saison précédente, on est partis en vacances et j'ai dû travailler deux matinées pour les licences, etc. Ça passait déjà moins bien.

CS : Effectivement. Mais c'est, je veux dire, si un homme était à votre place, il aurait eu les mêmes contraintes que vous ?

Intervenante : Clairement. Clairement, parce qu'il y a des choses, il aurait dû choisir son temps libre, etc. Parce que les choses doivent être faites. Tout dépend de la fonction, de nouveau. En secrétariat, c'est chaud. Après, les autres fonctions sont plus cool. Enfin, plus cool. Je veux dire, il y a moins de gros moments de rush comme ça, quand c'est les licences, etc. C'est chaud. Le mois d'août et le mois de septembre, voilà. Et nous, on est très, très, très, moi, je suis extrêmement à cheval sur les règles. Donc, celui qui n'a pas payé, qui n'a pas son certificat, il ne monte pas sur le terrain tant que la licence n'est pas accordée. Enfin, on est très strict là-dessus, point de vue assurance, etc. Donc, voilà. Donc, c'est une gestion en plus de bien tout surveiller, etc. Et de driller les liens, et voilà.

CS : D'accord. Est-ce que vous avez dans votre CA, vous avez l'impression d'avoir les mêmes opportunités d'accès à des formations, du mentorat, du parrainage que vos homologues masculins ?

Intervenante : Bien sûr. Bien sûr.

CS : Est-ce que vous avez peut-être une expérience qui illustre ceci ?

Intervenante : Chez nous, celui qui veut faire plus. Par exemple, à la Ligue, quand c'était les assemblées générales, etc. Moi, de toute façon, il y avait personne qui se battait pour y aller. Mais j'y allais volontiers. Et je prenais quelqu'un avec moi quand même. Et voilà, déjà ça. Maintenant, si on veut faire une formation à ISF sur le management, etc. Rien ne nous empêche de le faire.

CS : D'accord. Est-ce qu'on vous les propose ou est-ce que vous devez y aller de vous-même, entre guillemets ?

Intervenante : On vous les propose. Quand j'étais secrétaire, c'est moi qui recevais les mails, donc moi je les proposais aux autres. Et ici, la secrétaire, quand elle reçoit les mails, elle diffuse et celui qui envie va. On n'impose rien à personne. Tout le monde a déjà des vies. Parce que tout le monde dans le CA, à part les trois mamans, tout le monde est manager ou coach. C'est chaud. Je veux dire, il y a des doubles et des triples fonctions parfois. Et joueurs, managers, coachs, joueurs, il y en a, ils cumulent, ils sont arbitres aussi. Je veux dire, ça cumule.

CS : Oui, ça fait beaucoup, je peux comprendre.

Intervenante : Ça fait beaucoup. Même surtout pour les mecs aussi, parce que même célibataire, mais il est coach, arbitre, directeur technique, joueur, il passe sa vie au club. Il est passionné. Il est tout le temps-là, donc voilà.

CS : D'accord. Une question plus personnelle peut-être ? Est-ce que vous, vous vous êtes toujours sentie légitime dans votre poste ? Même en tant que femme, vous vous êtes toujours dit : « Je suis bien là où je suis et je sais ce que je fais ».

Intervenante : Oui, absolument. Et quand je suis élue à la quasi-majorité des voix, à l'unanimité même parfois. À chaque fois, je fais le premier ou le deuxième corps sur trois élections.

CS : Donc, il n'y a jamais un moment donné où vous avez peut-être douté de votre place parce qu'il y avait peut-être une pression, je ne sais pas, de la part des hommes, de dire peut-être que ce n'est pas votre place ou quelque chose comme ça ?

Intervenante : Jamais. Ah non, jamais. Jamais, jamais, jamais. À la limite, c'est moi qui leur mettais la pression sur certaines choses. Ca c'est déjà arrivé, par contre. [rire]

CS : Et lors des discussions, est-ce que ça peut vous arriver de, je pense que non, mais de ne pas dire exactement ce que vous pensez parce que justement, vous dites, je suis une femme, donc avec tous ces hommes, je ne vais pas être comprise, je ne vais pas être écoutée, donc au final, je ne dis pas ce que je pense ?

Intervenante : Non, jamais. Si je tais quelque chose, c'est parce que c'est quelque chose où je ne suis pas absolument certaine et où je sais que ça va vraiment trop heurter. J'en parle après en aparté, mais certainement pas parce que je suis une femme, certainement pas.

CS : Tout à fait. Est-ce que sur base de votre expérience dans le CA, est-ce que vous voyez peut-être comme ça un obstacle qui pourrait freiner le bien-être, on va dire, des femmes dans votre CA ?

Intervenante : Non, parce que même les gens qui sont là au CA, il y a beaucoup de jeunes entre 30 et 35. Il y en a même en dessous de 30, ah non, ils ont déjà tous 30 là. Il y en a quand même 4 et il y a des plus âgés, il y a du 40, il y a du 55, enfin, il y a du, oui, quelque chose comme ça. Et on a un peu tous les âges et c'est cool. Et les plus jeunes sont vraiment respectueux, je trouve, quand même. Et puis, il y a l'expérience aussi des autres, parce que moi, je les vois, je les laisse discuter, je les laisse tout faire. Et puis, je dis, les gars, n'oubliez pas que dans le règlement, il y a

ça. Attention à ça. Et oui, ils écoutent. Et oui, voilà. Maintenant, j'ai 20 ans en plus et plus d'expérience en CA. donc ça, ils écoutent. Et peut-être pas parce que je suis ou pas une femme. C'est beaucoup plus au niveau de la compétence.

Cs : Oui, c'est vraiment dans votre CA, ce qui est important, ce sont les compétences. Avec ce que vous me dites, j'ai l'impression, que vous vous basez vraiment sur la compétence et que le genre interfère peu au final.

Intervenante : Oui, exactement.

CS : Je ne sais pas, là, vous avez évoqué le fait que peut-être vous aimeriez devenir présidente, si vous avez le temps ou peut-être l'occasion. Est-ce que vous avez les mêmes opportunités que les hommes pour accéder à des postes plus élevés. Au sein de votre CA ?

Intervenante : Oui, parce qu'en fait, chez nous, ça se passe comme ça. Les membres, les parents des joueurs ou des joueurs majeurs, votent pour 12 personnes. Mais l'attribution des postes se fait juste après, entre nous, entre ces 12 personnes. Et là, il y a vote. Donc, qui se présente pour secrétaire, hop, on lève la main et hop, on vote. Qui se présente pour un tel, c'est toi, il n'y a que toi, donc c'est bon.

CS : Et durant le vote, le genre n'interfère jamais. Vous vous basez vraiment sur les compétences.

Intervenante : Oui, je pense. De toute façon, les gens qui se présentent savent pourquoi ils se présentent. Pour la présidence, c'était très serré. Comme j'étais la seule représentante légale du précédent CA, c'est moi qui ai tranché parce qu'on était à six six. Donc j'ai tranché. Mais ce n'était pas entre un homme et une femme, c'était entre deux hommes. Mais je veux dire, j'ai tranché et ma décision a été respectée. De toute façon, elle était légitime. J'avais les statuts devant moi, etc. C'était légitime. Mais je veux dire, voilà.

CS : Donc, vous vous sentez vraiment intégrée.

Intervenante : Bien sûr, bien sûr.

CS : D'accord. Voilà, j'ai posé des questions qui m'intéressaient. Je ne sais pas si vous voulez peut-être rajouter quelque chose ?

Intervenante : J'espère que ça se passe aussi bien partout ailleurs.

CS : Malheureusement, non. Mais j'ai des témoignages comme vous. Donc, je pense que ça évolue. Vraiment, j'ai des témoignages qui vont vraiment dans le même sens mais je n'ai pas toujours les mêmes retours.

Intervenante : Mais oui, je pense que ce n'est pas toujours facile. Justement, je pense que tout dépend des postes. Parce que parfois, dans les CA, il y a des gens qui sont juste bons, j'ai l'impression de faire un peu tout ce que les autres ne veulent pas faire. Et à faire un peu les misères des autres. Et ça, ce n'est pas cool. Nous, chacun a ses fonctions définies. Si on sait on donne un coup de main, on donne un coup de main aux autres. Mais je veux dire, moi, je suis là en support, donc j'ai fait vraiment

un gros pas en arrière. Mais je fais quand même des trucs. Je veux dire, je m'occupe, par exemple, de la gestion des pharmacies, aller chercher les oranges pour les matchs, des trucs comme ça. Mais il faut les faire, c'est des choses qu'il faut faire. Et ça, ça ne me prend pas trop de temps, donc je le fais. La gestion des kinés, des matchs, des trucs comme ça. Et c'est des choses qui prennent quelques heures par semaine.

CS : Et tout le monde y met du sien.

Intervenante : Oui, exactement. Et la fille qui s'occupe de la com', c'est une machine de guerre. Elle aussi, elle a deux petits. C'est pas toujours facile. C'est du tac au tac. Alors parfois on dit « Ah oui, mais elle répond pas aussi vite que quand c'était toi ». Oui, mais ça, chacun sa vie les gars. Elle le fait, oui, et bien alors ! Moi, j'étais tout le temps au taquet parce que moi, je suis dans ma tête, je suis comme ça. Mais je veux dire, il faut accepter les méthodes différentes, tout simplement. Et quand c'est des gens compétents qui font bien leur taf, après, peu importe que ce soit garçon ou fille.

CA : C'est vrai. C'est ce que j'aimerais entendre dans tous les clubs. Mais malheureusement, il y en a qui font encore la différence. Et donc, voilà.

Intervenante : Ça, c'est moche, par contre. Mais il y a encore des gros machos. Mais moi, je vois qu'on se fait conduire en assemblée générale ou quoi, ce jour. C'est terrible. Mais vraiment des beaux.

CS : Vous avez un exemple comme ça à me donner ?

Intervenante : Un exemple ? Je vais parler de quelqu'un qui n'est plus là. Je ne donnerai pas son nom. Une fois, on arrive à la Ligue pour une formation sur le programme. Et c'est quelqu'un avec qui je communiquais mille fois par semaine, façon de parler. Voilà. Et là, il m'a juste snobé. Il a snobé toutes les femmes. Ce type avait un problème d'ego, un problème de frustration incroyable. Et il a snobé toutes les femmes. Après, par mail, il se permettait n'importe quoi par mail. Je me disais grand, il faut se calmer. Mais il n'est plus là.

CS : Tant mieux.

Intervenante : On sait que c'était un gros frustré de la vie qui avait vraiment un problème. Et voilà. Et ça, c'est clair. Il avait une fonction importante mais bon il faut le savoir personne n'est essentiel. Mais en même temps, quand on l'écoutait parler, il avait une toute petite voix, alors que dans ses mails, on l'entendait hurler. Et ça c'est « Oh, et grand, calme-toi ! » Et c'était vraiment un gros matcho.

CS : Donc malheureusement, ça existe encore. Ça existe encore.

Intervenante : Oui, mais je suis sûre que ça existe encore. Et je suis sûre qu'il y a des clubs, genre j'en ai eu un ou deux où ça ne doit pas être comique. Parce que eux-mêmes, de toute façon, sont désorganisés et ils gèrent ça n'importe comment.

CS : Après, je suis ravie d'entendre qu'il y a des clubs comme le vôtre où tout se passe bien au final, où vraiment ça se base vraiment sur les compétences de chacun. Donc, ça, c'est chouette.

Intervenante : Ah, mais clairement, de toute façon, on définit les postes par compétences. Et c'est vraiment ça. Je dis que la fille qui a la trésorerie maintenant, c'est une comptable. Elle a déjà géré des ASBL. Voilà. Bon, la secrétaire, elle ne voulait pas faire secrétariat, mais moi, je ne voulais plus. Donc, elle a dû le prendre. Mais c'est une fille qui travaille en banque. Alors elle rame la pauvre, mais elle a les compétences. Mais elle le fait super bien. Et en même temps, elle gère aussi la boutique, etc. Puis les deux directeurs techniques, directeurs sportifs, ils jouent depuis qu'ils ont 4-5 ans au rugby. Évidemment, c'est eux. Le mec qui s'occupe du sponsoring, ça fait partie de son boulot. On essaye de trouver là où il y a plus de compétences. On est un chouette club.

CS : Il a l'air, vraiment. Franchement, merci beaucoup pour votre participation. Ça m'aide énormément pour la réalisation de mon mémoire. Je vais couper l'enregistrement.

9.4.6. Club 6 :

CS : Voilà, je vous le dis, je démarre l'enregistrement. Pour que vous le sachiez, ces questions, c'est complètement anonyme et confidentiel. Donc votre nom n'apparaîtra nulle part dans l'étude. Il n'y aura pas moyen de vous reconnaître, sauf si vraiment on vous connaît très bien. Et les données seront exploitées seulement par moi-même et par ma promotrice. Est-ce que vous avez des questions avant de démarrer ?

Intervenante : Oh, par curiosité, tu fais des études en quoi ?

CS : Je suis en éducation physique.

Intervenante : Ah, éducation physique. Tu l'avais peut-être écrit, mais je me permets de te tutoyer.

CS : Pas de souci, pas de souci. Vous pouvez me tutoyer. Donc voilà, c'est éducation physique.

Intervenante : Tu peux me tutoyer aussi, ça va dans les deux.

CS : Ça marche.

Intervenante : Voilà, je t'écoute.

CS : Est-ce que vous pouvez commencer par vous présenter brièvement ? Quel est votre poste ? Depuis combien de temps vous l'occupez ? Des choses comme ça.

Intervenante : Moi, professionnellement, je suis bibliothécaire. Je travaille à l'université de [REDACTED]. Je suis secrétaire ici au rugby depuis la saison 2017-2018.

CS : Est-ce que vous pouvez me rappeler votre club ?

Intervenante : Le club [REDACTED] en rugby.

CS : Parfait, merci.

Intervenante : Je suis arrivée là quand mon fils a commencé à jouer. Donc, il avait 6 ans. Et j'ai intégré vraiment le poste de secrétaire une fois qu'il est rentré en senior. Donc, jusque-là, j'étais présente dans le club, mais simplement en suivant mon fils. Mon compagnon aussi est devenu manager de cette équipe-là. Et puis, le secrétaire a voulu arrêter. Donc, on m'a proposé ce poste-là. C'est simplement comme ça que je suis arrivée. Ce n'était pas vraiment une volonté de ma part. C'était plus pour donner un coup de main.

CS : D'accord. Et depuis combien de temps vous occupez ce poste ?

Intervenante : Donc, comme secrétaire, je suis là depuis la saison 2017-2018.

CS D'accord. Est-ce que vous pouvez me donner la composition de votre conseil d'administration en termes de répartition hommes-femmes ?

Intervenante : Ce sera vite fait. Donc, on est 13 en tout, je pense, et on est deux femmes. Moi, je suis secrétaire et l'autre est chargée de communication.

CS : D'accord. Ça marche. Est-ce qu'au sein de votre CA, tous les postes ont le même poids dans la prise de décision ?

Intervenante : Oui, on a chacun une voix. Quand on doit voter, on a chacun une voix.

CS : Donc la voix du président ne va pas valoir plus que la voix de la secrétaire, par exemple, ou des choses comme ça ?

Intervenante : Non.

CS : Et en termes d'équipes sur le terrain, est-ce que vous avez des équipes féminines ?

Intervenante : On a une équipe féminine qui est assez bien développée. Je dirais une petite quarantaine de joueuses. Donc en dames seniors. Et on a quelques joueuses qui sont dans un pôle Power Girl. Je ne sais pas si tu connais, si tu as déjà entendu parler ?

CS : Non, pas vraiment.

Intervenante : Donc voilà, c'est pour promouvoir le rugby féminin. Donc c'est la fédération qui a mis ça en place où on essaye de faire, donc le rugby c'est mixte jusqu'à U16, la catégorie U16. Mais bon, à un moment donné, les filles, c'est un petit peu compliqué. Donc, on essaie de faire des entraînements et alors des rencontres uniquement féminines, mais pour les plus jeunes. Voilà, il y a des

rassemblements comme ça, mais ce n'est pas vraiment par équipe. Toutes les filles se rassemblent et elles font des rencontres. Alors, on fait les équipes sur place avec les filles qu'il y a.

CS : D'accord. Et dans votre CA, dans quelle mesure est-ce que vous diriez que votre CA, justement, au sein de votre club, il est égalitaire ? Et pourquoi ?

Intervenante : Égalitaire ? On ne l'est pas vraiment. Parce que, fatalement, il y a une grande disparité. Maintenant, je pense que je ne suis pas sûr que ce soit tellement pour une distinction, enfin pour ne pas intégrer les femmes, c'est plus le monde du rugby. En tout cas, ici, le club, principalement, c'est beaucoup d'équipes de garçons. Dans les équipes, il y a une majorité de garçons, en tout cas, même dans les jeunes. Et fatalement, pour l'instant, moins de filles. Mais je pense que ça va changer avec l'équipe de filles. Il y a de plus en plus de filles qui font, par exemple, les formations arbitrage, etc. Il y a quand même du changement, mais bon, voilà.

CS : D'accord. Et donc, justement, pour vous, pourquoi est-ce qu'il y a si peu de femmes, justement, dans les CA ?

Intervenante : Je ne sais pas répondre à cette question-là. Donc, avant, ici, on a un président depuis, allez, deux ans, je vais dire, maintenant. Mais avant, ça, c'était une, c'était une femme qui était présidente.

CS : D'accord. Est-ce que vous pensez que c'est peut-être à cause de la mentalité de la société qui pense encore que le rugby, c'est un sport très masculin ?

Intervenante : Je ne connais pas les autres CA dans les autres sports. Je ne sais pas dire. Maintenant, probablement qu'il y a encore une image du rugby qui fait que voilà. On a toujours l'impression que le rugby c'est fait aussi pour les mecs très baraqués. Ce qui n'est pas toujours vrai, ce qui n'est pas vrai. Maintenant, de plus en plus de filles aussi s'essayent au rugby. Il y en a qui sont aussi très féminines, etc. L'un n'empêche pas l'autre. Peut-être que justement, oui, ça va changer à ce niveau-là, mais maintenant, voilà. Mais je ne connais pas non plus les autres clubs, donc ici, je ne pense pas que la barrière soit volontaire. On n'écarte pas nécessairement les femmes, que du contraire, mais bon, voilà. Il faut aussi, ... cela demande aussi beaucoup de disponibilité, le fait d'être dans un CA. Donc, voilà, ça prend du temps.

CS : Tout à fait. Est-ce qu'au sein de votre CA, vous avez déjà observé des différences dans la manière dont les hommes et les femmes sont traités ou perçus, que ce soit par rapport aux personnes qui occupent ces postes dans les CA ou que ce soit aussi peut-être par des membres du club ?

Intervenante : Alors, moi, personnellement, je n'ai jamais ressenti de différence. Je n'ai jamais senti que j'étais mise à l'écart parce que j'étais une femme. Ce qui me pose parfois problème, c'est que moi, je ne suis pas du monde du rugby. Donc, voilà.

CS : C'est plutôt en termes de compétences et pas du tout en termes de genre ?

Intervenante : Oui, c'est ça. Mais je pense que ce sont des barrières que je me mets moi-même. Je n'ai jamais remarqué que quelqu'un me dise « mais de toute façon,

toi, tu n'y connais rien ». Donc voilà, c'est pas à ce niveau-là. Je me sens relativement respectée ici au sein de mon club et beaucoup de personnes, voilà, m'abordent, me demandent mon avis ou des choses comme ça. Même parfois sur des choses qui me posent problème parce que je ne suis pas compétente.

CS : Donc là, vous dites que c'est vous, je vais rebondir là-dessus, vous dites que c'est vous qui vous mettez des barrières. Est-ce que vous vous en mettez parce que justement vous êtes une femme ou juste parce que parfois vous n'avez pas les compétences pour répondre aux questions ou parce que peut-être que vous pensez que vous n'avez pas les compétences mais finalement vous les avez ? Mais est-ce que ça a à voir avec votre genre ?

Intervenante : Non, je ne pense pas. Sincèrement, je ne pense pas. Non, non, je ne pense pas. D'autant qu'on sent quand même bien que dans le monde du rugby, il y a de plus en plus d'événements pour promouvoir justement le sport chez les filles et chez les femmes. Donc, je ne pense pas. Et dans les jeunes seniors, etc., que je côtoie régulièrement. Ils sont extrêmement respectueux, vraiment, sincèrement.

CS : Et est-ce que le fait d'être une femme au sein du conseil d'administration, ça influence la manière dont vous participez aux discussions ? Peut-être que vous osez moins, parce que justement, vous dites que vous n'êtes que deux femmes dans le conseil d'administration. Est-ce que peut-être ça vous freine à prendre certaines décisions ou à faire part de votre avis ?

Intervenante : Non, ce qu'il y a, c'est que quand en tant que secrétaire, si ça fait partie, si on parle des licences, des assurances, des choses comme ça, oui, je vais parler ouvertement et sans problème. Quand on va soulever des problèmes, je vais dire, plus « de gestion financière », là, franchement, les budgets, ça, ça me dépasse complètement. Mais même, enfin, bon, ça, c'est vraiment pas mon truc. Donc, je vais, pardon, je ne vais pas trop la ramener.

CS : Mais c'est vraiment une question de compétence. Ça n'a rien à voir avec le fait que vous soyez une femme.

Intervenante : Oui, c'est ça. Dans ce qui est typiquement sportif, par exemple, qu'est-ce que je peux dire sur la façon de faire les choses ?

CS : Mais si vous avez les compétences pour, il n'y a pas de souci. Vous osez, je veux dire. Vous ne mettez pas de barrière ?

Intervenante : Non, on est autour de la table. Chacun prend la parole comme il veut. Il n'y a pas de souci. Je ne me suis jamais sentie, je vais dire, abaissée ou bien que mon avis n'était pas pris en compte. Non, non, pas du tout.

CS : Tout à fait. Est-ce que vous avez l'impression qu'au sein de votre CA, et encore une fois, aux yeux de la société, il y a peut-être des qualités qui sont associées à des postes peut-être un peu plus prestigieux, je ne sais pas, comme président, et des qualités qui sont plus associées à des postes peut-être moins prestigieux et que souvent les femmes occupent les postes les moins prestigieux et les hommes les postes les plus prestigieux comme président ? Est-ce qu'il y a des qualités requises plus féminines ou plus masculines pour occuper l'un ou pour occuper l'autre ?

Intervenante Je ne pense pas. Au sein de la Ligue, le secrétaire, c'est un homme. Ça ne se limite pas à du travail de secrétariat. C'est un petit peu plus que ça. Je n'aurais jamais les qualités requises pour être présidente. Je pense que ça demande d'avoir une vision beaucoup plus globale. Il faut quand même aussi des compétences sportives que je n'ai pas. Et aussi un réseau de personnes, ou savoir se créer un réseau de personnes. Et ça, ma personnalité fait que ce n'est pas mon truc du tout.

CS : Mais pour vous, il n'y a pas de compétences associées aux femmes ou aux hommes, donc des compétences masculines associées au président, poste plus prestigieux peut-être et des compétences plus féminines associées au secrétaire ?

Intervenante : Je pense que ça. Ça tient plus à la personnalité, je pense. Tout à fait. Pour moi, oui. Franchement, oui.

CS : D'accord. Au sein de votre CA, est-ce que vous avez déjà observé des comportements sexistes, de la discrimination envers les femmes ou alors aussi sur le terrain avec les filles ?

Intervenante : Dans le CA, non, je ne l'ai jamais remarqué, pas particulièrement. Dans le club même, il y a sûrement eu déjà des choses, mais en général, on essaye, quand on le remarque, d'y mettre terme, de le faire remarquer et d'intervenir. Et pas que les filles, il y a des garçons qui interviennent aussi pour dire : « Là, maintenant, ça suffit ! ».

CS : Est-ce qu'il y a des règles ou des politiques précises au club qui mettent des choses en place pour éviter justement ce sexisme ? Comme par exemple, je ne sais pas moi, une sensibilisation, des formations ou des choses comme ça ?

Intervenante : Vraiment sur le sexisme, non. On a eu dernièrement une formation, je vais dire, sur les violences au sein des clubs. Donc, ça englobe les garçons et les filles, et le sexisme en fait partie. On a toujours, quand on fait des publications, des choses comme ça, des affiches, on fait toujours bien attention à mettre des garçons, des filles, on mélange vraiment les genres.

CS : D'accord. Et alors, ici je vais parler plus du processus de recrutement, parce que je suppose que ça peut arriver qu'il y ai des gens qui démissionnent ou qui n'ont plus envie de prolonger parce que c'est énormément de travail. Est-ce que vous pensez que peu importe que ce soit une fille ou un homme qui se présentent, ils ont les mêmes chances d'accéder au poste qu'ils espèrent avoir, s'ils ont les capacités nécessaires ?

Intervenante : D'après moi, oui. Oui. Franchement, quelqu'un qui a les compétences, on va vraiment voir ses compétences et pas mettre de côté en fonction du sexe. Je ne suis pas dans la tête de tout le monde non plus, mais je veux dire, a priori, non.

CS : Le sexe ne va pas influencer pour vous, même peut-être par rapport aux questions posées lors du recrutement.

Intervenante : Oui, je ne vois pas pourquoi. Surtout ici, en sein du club.

CS : Moi non plus, je ne vois pas pourquoi, mais c'est parce que j'ai d'autres intervenantes qui m'expliquent que les questions ne sont pas toujours les mêmes.

Intervenante : Je n'ai jamais eu à faire d'entretien d'embauche.

CS : D'accord. Mais peut-être qu'il y a une concertation avec le conseil d'administration pour savoir qui va occuper quel poste les années suivantes. Et parfois, dans ces discussions, on peut entendre des choses. Tant mieux si les questions ne diffèrent pas.

Intervenante : Je vais dire ici, jusqu'à présent, le conseil d'administration qu'on a, les postes ont changé. La présidente qu'on avait ne souhaitait plus parce que c'était beaucoup trop prenant. C'est un homme, un joueur qui est venu, un membre du club. Mais ça s'est vraiment fait sur ses compétences. En fonction de ses compétences, de ses qualités, etc. Il n'y a même pas eu le choix entre plusieurs. Il y a eu vraiment un consensus autour de lui.

CS : Mais si une femme s'était présentée et qu'elle avait les compétences, elle aurait très bien pu aussi avoir le poste de présidente.

Intervenante : Oui, je ne vois pas pourquoi. Le poste d'avant, c'était justement une femme qui a fait ça très bien et qui était très compétente. Il n'y avait pas de soucis à ce niveau-là.

CS : Et est-ce que vous pensez que le manque justement de mentors féminins ou de réseaux de soutien, vous l'évoquiez tout à l'heure, ça peut constituer un frein pour les femmes dans les conseils d'administration ? Peut-être un frein pour les femmes qui y sont et aussi peut-être un frein pour que certaines femmes rejoignent justement les conseils d'administration ? Est-ce que vous pensez que le manque de mentors féminins, de figures féminines qui ont réussi au sein des conseils d'administration, ou le manque également, vous l'évoquiez tout à l'heure, des réseaux de soutien, ça peut constituer un frein pour les femmes qui sont dans ces conseils d'administration ?

Intervenante : Je ne sais pas quoi répondre à ce niveau-là.

Cs : Est-ce que peut-être le fait d'avoir plus de figures féminines au sein du CA, ça peut accueillir plus de femmes justement dans les CA ?

Intervenante : Oui, ce serait peut-être mieux, mais je crois surtout que, comme je disais, le frein principal, c'est que c'est extrêmement chronophage. Bon, parce qu'on ne se met pas dans le CA comme ça.

CS : Oui, oui, je me doute.

Intervenante : Je veux dire, il y a du boulot derrière des choses comme ça. Donc, c'est peut-être ça aussi qui, qui, qui empêche pour l'instant des gens de s'investir.

CS : Tout à fait. Oui, c'est vraiment un manque de, c'est que c'est beaucoup de charge de travail et donc c'est plutôt un manque peut-être de temps ou de, oui, mais ça n'a rien à voir pour vous avec le genre.

Intervenante : Moi, je ne le ressens pas comme ça, en tout cas. Je vais dire ça comme ça. Je ne le ressens pas comme ça.

CS : Je suis ici pour recueillir votre impression donc c'est parfait.

Intervenante : Mais bon, voilà, on ne va pas se mentir. Ici, le milieu du rugby est quand même extrêmement masculin. Moi-même, quand mon fils a commencé, il n'y avait pas d'équipe féminine et des choses comme ça. Je veux dire, il faut le temps aussi que ça s'ouvre un petit peu plus. Je vois quand même bien que dans d'autres clubs aussi, de la Ligue et de la Fédération, beaucoup de femmes prennent des postes à responsabilités. Ça montre qu'elles sont capables. On a notamment Adèle Robert. Je ne sais pas si tu as eu l'occasion de la contacter. Très active au niveau de la Ligue et qui est la référente au niveau de l'arbitrage et qui fait des matchs internationaux, des choses comme ça. Donc, oui, elle tire, je pense, beaucoup de femmes vers le haut.

CS : Oui c'est vrai. Est-ce que quand vous avez voulu rentrer justement dans le CA, est-ce que vous avez reçu un soutien de la part de votre entourage ? Est-ce qu'il y a eu des réticences ou c'était par rapport justement à ce milieu qui est encore très masculin ? Ou alors vous avez tout de suite ressenti un soutien ?

Intervenante : De mon entourage, de ma famille, tu veux dire ?

CS : Oui, tout à fait.

Intervenante : De mon entourage. Alors, donc, comme je disais, je suis rentrée parce que mon fils jouait. Mon compagnon est rentré dans le CA en même temps que moi. Ce n'est pas pour ça que je l'ai intégré, mais ça s'est mis comme ça. Lui, pour s'occuper de l'école des jeunes, du rugby, de la partie, je veux dire, pas sportive, mais manager, chapeauter l'école des jeunes. Et donc, moi, comme secrétaire, voilà. Mon fils, c'était vis-à-vis de lui que j'étais un petit peu plus embarrassée vis-à-vis de ses autres coéquipiers. Mais ça s'est très, très bien passé. D'accord.

CS : Donc, un petit peu de réticence au début, mais au final, tout s'est bien passé.

Intervenante : Je me posais un petit peu des questions, mais je pense que c'était plutôt moi.

CS : Oui, plus vous.

Intervenante : Oui, oui, oui, je pense que ça se passe bien. Je suis bien intégrée. Oui, non, je pense que ça se passe vraiment bien.

CS : D'accord.

Intervenante : Mais bon, justement, on a décidé de s'investir, mon compagnon et moi, tous les deux, parce que justement, comme on passe beaucoup de temps au

rugby, si on n'y était pas tous les deux, on ne se verrait plus. Comme on est déjà au travail séparés. [Rire] Donc, voilà, c'était mieux de faire comme ça.

CS : Oui, tout à fait. Et au sein de votre CA, est-ce que vous avez l'impression que la conciliation, donc vie professionnelle, CA, plus votre vie de famille, est-ce que vous pensez qu'elle est plus difficile, cette conciliation-là, pour une femme que pour un homme? Ou pour vous, c'est tout à fait égalitaire ?

Intervenante : Chez moi, en tout cas, c'est égalitaire parce que les tâches domestiques sont aussi partagées. Pour ce qui est de l'éducation des enfants, maintenant, ils sont grands. On a fait notre boulot. Voilà, c'est simple. Parce que chez moi, c'est déjà une égalité dans ma vie privée, je veux dire.

CS : Oui, tout à fait.

Intervenante : Ce n'est pas moi qui fait à manger, pas moi qui fais tout, quoi. Voilà, c'est partagé.

CS : Et en termes de formation, est-ce que vous avez l'impression que vous avez les mêmes accès aux formations que vos homologues masculins ?

Intervenante : Oui.

CS : Est-ce que vous avez un exemple à me donner ? De choses peut-être qui ont été proposées à tout le monde ?

Intervenante : Qu'est-ce qu'on a proposé ? Moi, en tout cas, j'ai fait très peu. Les formations ici qu'on fait au club, enfin, les formations, je ne vais pas faire les formations sportives, ni l'arbitrage, etc. Mais quand les formations sont proposées, c'est d'office à tout le monde. Moi, j'ai fait la formation secourisme. Voilà.

CS : Donc, c'est vraiment on propose à tout le monde et puis c'est sur base volontaire.

Intervenante : Oui, oui, tout à fait.

CS : Est-ce que vous avez déjà pensé peut-être à occuper un poste plus élevé ? Ou vous vous dites que c'est déjà assez de responsabilités ?

Intervenante : Non, non, non, c'est déjà assez.

CS : D'accord.

Intervenante : Sur base de votre expérience, est-ce que vous pouvez peut-être, me citer un frein ou un obstacle qui vous fait dire que ça pourrait limiter l'entrée des femmes dans les CA ou quelque chose qui freine un peu l'avancée des femmes dans les conseils d'administration ? Est-ce que vous, vous avez peut-être un exemple dans votre conseil d'administration où pour vous, il est déjà égalitaire malgré le fait qu'il n'y ait que deux femmes au sein de celui-ci ?

Intervenante : Je ne suis pas dans la tête des autres femmes, c'est ça.

CS : Oui, mais vous, votre expérience, est-ce que vous pensez peut-être à un obstacle qui vous freine dans votre bien-être, dans votre poste, parce que vous êtes une femme ? Si vous n'en avez pas, il n'y a pas de souci.

Intervenante : Non, non, pas du tout. Je ne me sens vraiment pas différente. Non, non, chacun vient discuter avec moi. Enfin, voilà. Non, non. J'invite d'ailleurs, un maximum de femmes à s'investir aussi. Voilà, mais c'est une question aussi de compétence. Mais c'est sûr qu'une fille qui va venir avec des compétences sportives, etc., on ne va pas lui dire : « écoute, ma copine, merci, mais bonsoir ». Non, non, pas du tout. Le genre n'interfère pas du tout. Non, pour moi, non. Non, vraiment pas.

CS : J'ai posé toutes les questions. Je ne sais pas si vous souhaitez rajouter quelque chose.

Intervenante : Non. J'espère que tu as eu tes réponses.

CS : Oui merci beaucoup, ça me permettra d'étayer mon mémoire. C'est parfait. Merci beaucoup. Je vais couper l'enregistrement.

9.4.7. Club 7:

CS : Voilà, je démarre l'enregistrement. Je le répète pour l'enregistrement justement. Tout ce qui est dit ici est confidentiel et anonyme. Donc voilà. Avant de commencer est ce que vous avez des questions ?

Intervenante : Tu fais du rugby ? Tu joues au rugby toi-même ?

CS : Non. Non, pas du tout. C'est un sport qui m'intéresse, mais c'est pas mon sport. Je fais de la gym, mais je ne pouvais pas prendre ce sujet dans la gym puisque c'est complètement féminin comme sport. J'ai donc choisi un sport qui est encore assez cliché, j'ai envie de dire, et que j'aimais bien. Je n'avais pas envie de tomber dans le foot non plus.

Intervenante : Je ne sais pas si tu as déjà eu d'autres entretiens, mais le sexisme c'est de moins en moins. Moi, j'ai été confrontée à cela quand je suis arrivée dans le rugby. Quand j'arrivais dans le CA les premières fois, plus maintenant.

CS : D'accord. C'est intéressant on pourra en parler aussi, si ça ne vous dérange pas.

Intervenante : Avec l'expérience maintenant, le travail accompli est respecté. Mais c'est vrai qu'au début, avec des plus anciens, des gens qui étaient plus âgés, j'arrivais dans le rugby la non, ce n'était pas très bien. On a pas très bien réussi, mais on a quand même, moi j'ai quand même eu des réflexions. C'était un peu isolé, mais bon, quand même.

CS : D'accord. On pourra revenir sur ce changement de mentalité juste après. Mais d'abord, est-ce que vous pouvez vous présenter brièvement ?

Intervenante : Voilà, moi je m'appelle [REDACTED], je vais avoir 50 ans, je suis dans l'année de mes 50 ans, et j'ai commencé le rugby à Louvain-la-Neuve. C'était plutôt un loisir à ce moment-là. Ce n'était pas comme maintenant, il n'y avait pas de sélection. On cherchait les filles, on les cherchait dans les cercles, dans les régionales. Tu imagines un petit peu. Après, j'ai arrêté les études, mais je n'ai pas repris tout de suite parce que j'ai commencé un job et il n'y avait pas beaucoup de clubs féminins, à l'époque. J'ai travaillé dans l'entreprise familiale. J'ai fait un diplôme de Sciences Po à Louvain-la-Neuve. Donc après quand j'ai eu des enfants, mon petit garçon, on l'a mis au rugby quand il avait 5 ans. On a pris connaissance enfin je veux dire, on est arrivés au rugby club de [REDACTED], et voilà, il y avait une équipe féminine qui débutait, et donc mon fils jouait, donc moi j'ai intégré l'équipe féminine. Et après, pour continuer dans l'histoire du rugby, avec mon mari, on a travaillé, on a développé l'école des jeunes. Au départ, on était entraîneur, on s'occupait, on gérait nous-mêmes l'école des jeunes. On a demandé à rentrer dans le comité.

CS : D'accord. Et donc, vous occupez quel poste dans le CA et depuis combien de temps ?

Intervenante : Moi, je suis secrétaire maintenant.

CS : Et depuis combien de temps ?

Intervenante : Il faudrait que je vérifie. Ça fait presque 10 ans, je suis sûre. Plus de dit ans, ma fille a 14 ans ouais. Oui, il y a plus de 10 ans. Au départ, oui, dans le CA, j'étais responsable de l'école des jeunes. Et donc, après 3-4 ans, je suis passée secrétaire.

CS : D'accord. Est-ce que vous pouvez me donner la répartition en termes de genre dans votre CA ? Donc, combien il y a d'hommes, combien il y a de femmes ?

Intervenante : Au début, on était deux filles maximum. Maintenant, cette année, on a eu des nouvelles élections. C'était au mois d'octobre, je pense. Et là, ici, on est, je les avais mis en copie, on est quatre filles. D'accord. Et donc, on est huit, je crois qu'il y a la moitié, ça se calcule vite, on est la moitié de filles.

CS : Ok, donc il y a quatre filles et quatre garçons.

Intervenante : Cinq garçons, attends, oh là là, c'est grave ça, j'aurais dû réviser avant. Attends, attends. Oui, ça, c'est quand même important. Il faut quand même que ça soit. Attends, j'ai mon groupe comité. Je vais aller vérifier. Comme ça, on aura une idée précise. Un, deux, trois, quatre garçons. Cinq garçons. Et oui, je dis bien cinq garçons et trois filles. D'accord. Un, deux, trois. Non, quatre filles. Cinq garçons, quatre filles, c'est précis.

CS : Est-ce que vous avez une présidente ou un président ?

Intervenante : Un président. D'accord. Je n'ai pas encore eu de présidente au rugby club de Bichhe.

CS : D'accord. Dans quelle mesure diriez-vous que votre conseil d'administration est égalitaire en termes de genre, au-delà du fait que je vois que la parité est plus ou moins respectée ?

Intervenante : Oui, ça oui, il est vraiment paritaire. Les filles ont autant de mots à dire que les garçons. Maintenant, il n'y a que moi qui ai une expérience un peu de rugby. Les autres filles, ce sont des mamans qui s'occupent un petit peu des tâches comme l'organisation, la com et la comptabilité. Je ne sais pas, c'est peut-être une question où je m'avance un peu trop vite. Moi, je suis secrétaire et entraîneur aussi. J'ai quand même des connaissances dans le rugby. Et je te dis, les autres filles, on a la responsable communication qui est une photographe de profession. On a la trésorière. Et alors, l'autre fille s'occupe de tout ce qui est événement. Et c'est vrai que les garçons ont plus le côté sportif, je veux dire. D'accord.

CS : Est-ce que vous pourriez me décrire votre expérience en quelques mots au sein de ce conseil d'administration ? Est-ce que c'est plutôt une expérience qui est positive pour vous ? Est-ce que c'est plutôt mitigé, négatif ?

Intervenante : Non, c'est positif. Oui, oui, surtout cette année. Et surtout, ici, nous, ça fonctionne bien. Donc l'expérience, elle est positive. Les filles, on les écoute autant que les garçons.

CS : D'accord. Est-ce que vous avez déjà observé, j'ai l'impression que non, mais des différences dans la manière dont on traite les femmes par rapport aux hommes au sein du CA ?

Intervenante : Non, pas cette fois.

. J'étais entraîneur. J'ai été respectée en tant qu'entraîneur, je pense, surtout dans l'école des jeunes. Pour te dire, moi, quand je suis arrivée dans le rugby, il y avait très peu de filles. Oui, on en retrouvait en tant que coach dans l'école des jeunes, mais au-dessus, c'était assez rare. Moi, j'étais toujours accompagnée, on était toujours à deux avec mon mari. Et alors, moi, je n'ai pas osé faire certaines choses comme des formations d'arbitrage et aussi mon diplôme de coach parce que je crois que j'en étais deux, trois seulement. Là, c'est vrai que j'avais cette appréhension de dire je ne vais pas être à la hauteur parce que je suis une fille. Ça, c'est vrai. Maintenant, j'avais peut-être encore assez d'expérience.

CS : À l'époque, vous estimez que vous êtes plutôt mise des barrières parce qu'il n'y avait pas beaucoup de femmes et pas forcément parce que vous n'aviez pas les compétences.

Intervenante : Oui. Oui, mais dans le rugby, oui, j'en ai peut-être pas assez. Je répète, je suis peut-être à la hauteur des garçons, et comme j'ai été la seule fille, je vais peut-être être plus regardée, je veux dire. Voilà. Mais au point de vue CA, pour diriger un club, non.

CS : D'accord. Donc là, à l'époque, vous avez été même perçue différemment aussi par les parents, donc les membres du club également, ou seulement par les membres du CA ?

Intervenante : Les parents, je ne pense pas. Peut-être des anciens joueurs dans l'équipe senior, oui. Peut-être l'ancienne génération, oui.

CS : D'accord. Et vous me dites que maintenant, ce n'est plus du tout le cas ?

Intervenante : Non. Franchement, chez nous, vraiment plus du tout le cas.

CS : Est-ce que par exemple, quand il y a une décision, parce que je suppose que vous devez prendre des décisions pour le club, au sein du CA, la voix d'un homme vaut autant que la voix d'une femme ?

Intervenante : Oui. Il y a longtemps aussi que je suis dans le CA. Il a été renouvelé chez nous donc mon mari et moi, on est les plus anciens. Les autres sont plus jeunes que nous. On a l'expérience du club depuis des années. On fournit quand même énormément de travail. Tout ce qui est bénévolat et tout ça, mon mari et moi, on est fort présents. Je pense qu'on est respectés à ce niveau-là. On est écoutés. L'avantage par rapport aux autres filles, j'ai quand même le côté sportif qui est là. Oui, c'est vrai qu'on se réfère énormément à moi. Mon mari communique moins. C'est quelqu'un qui travaille seul. Donc, moi, j'ai été responsable qualité aussi dans l'entreprise. Oui, c'est vrai que moi, on vient souvent vers moi. En tout cas, je suis la secrétaire. Je suis un peu la base de données du club.

CS: Oui, oui, tout à fait.

Intervenante : Point de vue contact et tout ça. Oui, c'est vrai que ça se repose beaucoup sur moi. Enfin, sur moi, on essaye de déléguer.

CS : Oui, oui. Je me doute. Est-ce que vous pensez que, donc, vous me parliez qu'il y a différents rôles au sein du CA. Est-ce que vous pensez que certains de ces rôles sont implicitement considérés comme plus adaptés aux hommes ou plus adaptés aux femmes ?

Intervenante : Je pourrais peut-être dire, bon maintenant quand je vois les autres CA, enfin je traîne moins dans le milieu du rugby, avant mon fils jouait à haut niveau, on rencontrait beaucoup d'autres clubs, d'autres dirigeants, et je vais dire qu'à un poste de directeur sportif, je ne pense pas qu'il y en ait beaucoup dans les CA., au niveau féminin, je ne pense pas.

CS : D'accord. Et pourquoi est-ce que justement on pensait qu'il n'y en a pas beaucoup ? Parce que les qualités nécessaires sont plutôt des qualités que les hommes possèdent ? Ou ça n'a rien à voir avec le genre ?

Intervenante : Non, pour moi, ça n'a rien à voir avec le genre. Mais je peux te dire qu'il n'y avait pas beaucoup de filles, de femmes diplômées avec les niveaux 1, 2, 3, les niveaux ADEPS. Il n'y a pas beaucoup de filles. Donc, c'est peut-être normal qu'on ne se retrouve pas encore. Il n'y a pas encore de directeur sportif féminin. Il n'y a pas encore assez d'expérience de coaching féminin, je pense.

CS : Donc, c'est vraiment un manque d'expérience et un manque de compétence. Ça n'a rien à voir avec le genre.

Intervenante : Oui. Moi, je pense que ça va arriver prochainement. Je ne sais pas si tu as vu un petit peu dans tout ce qui est dans les clubs de D1 féminines en France. Maintenant, à Toulouse, il y a quand même une coach féminine. Je veux dire, oui, maintenant, c'est des équipes féminines. Pour une équipe masculine. Ça rentre, à mon avis. Comme préparateur physique, plus mais c'est vrai que comme coach principal, manager, il y en a quand même peu. Ça, c'est vrai. Mais ça va arriver, je suis persuadée.

CS : C'est parce que pour vous, le sport féminin a juste décollé plus tard. Donc, il faut juste le temps que ça arrive ?

Intervenante : Moi, je pense, oui. D'accord.

CS : Au sein de votre conseil , est-ce que vous avez rencontré ou observé des comportements sexistes ou des commentaires qui sont inappropriés par rapport aux femmes ?

Intervenante : Non, pas maintenant, mais quand j'ai débuté, oui, j'ai été confrontée.

CS : Est-ce que vous avez des exemples à me donner de quand vous y avez été confrontée ?

Intervenante : Oui, la première fois que j'ai participé à la réunion de comité, on m'a dit : « qu'est-ce qu'une femme vient faire ici, une femme n'a rien à faire ici » Je m'appelle aussi malheureusement [REDACTED] donc j'ai un nom et c'est ça le problème aussi. Je n'en ai eu qu'une de réflexion. C'est un gars peut-être qui ne m'appréciait pas, mais c'est vrai que je l'ai entendue. Je me souviendrai toujours du moment. C'est un gars, malheureusement, qui était âgé de... je crois que maintenant, il aurait dû avoir 70 ans enfin il est décédé, mais je veux dire, c'était un gars qui avait joué à Agin, c'était un Français. Il était venu s'installer en Belgique. Donc, on va dire qu'il avait encore une ancienne culture du rugby.

CS : Donc, vous pensez que maintenant, justement, la culture du rugby est en train d'évoluer. Donc, les remarques sont moins, on perçoit moins de remarques maintenant qu'avant parce que justement, la culture change ?

Intervenante : Oui, oui, oui. Pour moi, oui.

CS : D'accord. Est-ce que dans votre CA, il y a des formations, des sensibilisations, peut-être, ou des quotas qui sont mis en place justement pour essayer d'arriver à cette égalité de genre ?

Intervenante : Non. Nous, on a un petit club familial, mais on n'a rien mis en place pour dire, bon, voilà, on est obligés d'avoir autant de gens.

CS : Mais ça s'est fait naturellement ?

Intervenante : Oui, ça s'est fait naturellement.

CS : Sur base vraiment des compétences de chacun, je suppose ?

Intervenante : Oui, et disponibilité aussi. C'est vrai que nous, c'est toujours de dire c'est bien de rentrer dans un CA, mais il faut quand même donner du temps parce que ça ne sert à rien d'être dans un CA si tu ne t'investis pas. Mais maintenant, c'est chouette. Moi, je trouve que les filles qui sont dedans ici, ça m'aide beaucoup. Celle qui s'occupe de la com, là, ça me décharge énormément et elle est vraiment compétente. C'est une maman, donc elle est au bord du terrain. Elle m'aide avec moi parce qu'on a développé les moins de 4 ans. Mais je veux dire que même dans ces termes, elle explique les matchs et elle fait ça correctement. Franchement, tout le monde la félicite. Ça, c'est chouette.

CS : Est-ce qu'il y a peut-être aussi des règles ou des habitudes dans le fonctionnement qui rendent plus difficile l'accès aux femmes au sein de votre CA ? Par exemple, des nominations qui sont peut-être informelles, des horaires de réunions qui sont contraignantes, que on n'adapte pas forcément à la vie.

CS : Non, pas chez nous. Non, chez nous absolument pas, non. On essaie que tout le monde soit là, franchement. On discute beaucoup entre nous, tu vois, on est un petit club. On n'a pas des réunions tous les X temps, on communique beaucoup par message.

CS : Est-ce que peut-être vous avez vécu ça auparavant ?

Intervenante : Non.

CS : D'accord. Je me doute aussi que de temps en temps, il y a des gens qui n'ont plus peut-être le temps ou la disponibilité pour occuper un rôle au sein du CA. Est-ce que lorsque vous devez élire justement quelqu'un ou est-ce que quand quelqu'un vient se présenter pour prendre la place de celui qui est parti, est-ce que les questions posées et le processus de recrutement sont les mêmes pour les femmes et pour les hommes ?

Intervenante : Oui. Mais nous, comme on est un petit club, ça se fait, enfin c'est d'abord, tu t'imagines, qui est-ce qui est disponible, et voilà. Ça dépend du poste qu'il veut occuper aussi. Et on essaye en plus, les filles, on essaye que les jeunes filles, maintenant qui rentrent dans notre équipe féminine, s'impliquent dans la vie du club, face à l'arbitrage. Mais ce n'est pas évident hein. Voilà, mais nous, franchement, on ne privilégie absolument pas les garçons.

CS : Donc si, par exemple, le président s'en va demain et qu'il y a une femme qui arrive avec les compétences nécessaires pour occuper ce poste, elle pourrait tout à fait être prise ?

Intervenante : Oui, oui. Maintenant, le rôle de président, il faut savoir communiquer, il faut s'y connaître quand même un peu, dans leur vie. Mais sinon que ce soit un homme ou une femme il n'y a pas de différence. Ça va vraiment être sur base des compétences.

CS : D'accord. Quand vous avez voulu rentrer au sein du CA pour la première fois, vous évoquiez un endroit où ce n'était pas forcément très bienveillant. Est-ce que vous avez reçu un soutien de la part de votre famille ? Ou alors, ils ont été plutôt réticents ? De rentrer dans un milieu plutôt masculin.

Intervenante : Mon mari m'a soutenue, ça c'est clair. Si vous n'acceptez pas, vous ne me voyez plus. On gèrait toute l'école des jeunes qui était plus importante que même l'équipe féminine et l'équipe masculine. Je crois qu'ils n'avaient pas trop intérêt à ne pas me soutenir. C'est nous, un peu, à la fin, qui avons dit on va pas faire du nettoyage, mais voilà, c'est un peu nous, via l'intermédiaire de l'école des jeunes qui avons repris les rênes du club et que les parents nous ont soutenus. C'est vrai que oui, on a eu ça. Donc on a un peu renversé le comité qui était en place. D'accord. Avec le soutien des parents. Voilà, il est vrai.

CS : D'accord. Et vous l'avez renversé pourquoi ? Parce qu'il ne fonctionnait pas bien?

Intervenante : Ça ne fonctionnait pas bien. Enfin non, il ne mettait pas beaucoup, il n'accordait pas assez d'importance aux jeunes pour lui.

CS : D'accord.

Intervenante : L'école des jeunes qui est un point très important dans un club, c'est vrai. On était en plein boum, mais voilà.

CS : D'accord. Est-ce que vous pensez que le manque de mentors féminins ou de réseaux de soutien pour les femmes, ça peut constituer un frein dans les conseils d'administration pour les femmes qui y sont, mais aussi pour certaines femmes qui, peut-être, ne souhaitent pas rejoindre ces conseils d'administration parce qu'il n'y a pas assez, justement, de figures féminines ?

Intervenante : Qu'est-ce que tu entends par mesures de soutien ? La sensibilisation?

CS : De la sensibilisation, peut-être un réseau de soutien, donc des femmes entre elles qui se soutiennent, comme il peut exister des réseaux de soutien spécifiquement masculins. Et le fait d'avoir, ici il y a une femme à la présidence de la Ligue, donc peut-être avoir encore plus de modèles de ce genre ça peut peut-être, justement être des sources d'inspiration pour certaines femmes.

Intervenante : Je pense que les garçons ont accepté ça, justement, voir qu'il y a quand même une figure aussi du rugby féminin, c'est Adèle Robert. Moi, je pense que ces qualités d'arbitrage, là, ça a foutu un coup à tous les garçons et ça a poussé, je pense, énormément de filles à faire l'arbitrage. Parce que, franchement, elle est vraiment respectée, son travail est tout à fait correct. Là, je crois que ça s'est moins bien passé. Je ne sais pas si tu heu. Comment est-ce qu'elle s'appelait ? Elle était aussi dans le Seven. Je ne sais pas si tu l'as interrogée. Elle joue à [REDACTED] maintenant. Elle a été directeur technique de la Ligue et ça ne s'est pas bien passé. Ce serait peut-être intéressant que tu l'interroges. Comment est-ce qu'elle s'appelle ? Elle est grande, elle a joué en Seven. Maintenant, tu ne les connais pas, toi. Ma mémoire me fait défauts. Mais elle avait des soucis. Je sais bien que celles qui sont montrées comme directeurs un peu techniques à la Ligue, elles ont eu des soucis. Mais bon, là, elles ne faisaient pas partie du CA. C'était plus une employée. Je ne sais pas si ça, toi, c'est vraiment, ton sujet ?

CS : Oui, c'est plus bénévole moi. Mais si elle a fait partie avant d'un CA, ça peut rentrer dans le cadre de mon étude.

Intervenante : Je ne sais pas. Et Adèle Robert, je ne sais pas si elle fait partie du CA de Soignies.

CS : Je ne sais pas. Mais Adèle Robert, on m'en a déjà parlé. Je vais essayer de me renseigner.

Intervenante : Attends, c'est Cécile. Ah non, c'est pas Cécile. Sinon, je te l'enverrai par mail. Je vais essayer de retrouver. Je sais qu'on lui a mis beaucoup de pression. Ça, je sais bien.

CS : Si vous retrouvez, ça peut être intéressant d'avoir son témoignage.

Intervenante : Oui, ça, je sais bien qu'elle joue à Soignies. C'est une copine d'Adèle Robert. Je crois que l'expérience ne s'est pas très bien passée. Je n'en sais pas plus. C'est vrai que parfois, nous, dans notre club, on est entouré de jeunes. On repart un peu à zéro. Donc, voilà, on est plus âgés, c'est peut-être aussi qu'on est plus respectés aussi en tant que femmes. Je ne sais pas si je me retrouverais dans un autre CA. J'aurais autant de respect.

Cs : Oui, tout à fait.

Intervenante : Bon, maintenant, on connaît bien les dirigeants de Soignies. Je suppose que quand on fournit un bon travail, on est respectés. Peut-être que le poste de directeur technique, dans un CA. S'ils sont dans le CA, peut-être que là, il y en a moins. Je ne sais pas si tu en as rencontrées ? Dans les filles que tu as rencontrées ?

CS : Non

Intervenante : Ben non, non, non.

CS : Et les présidentes, c'est plus compliqué aussi. Il y en a très peu. Il y en a, mais il y en a moins. C'est plus compliqué d'avoir des témoignages.

Intervenante : Il y a plus de secrétaires. Oui, c'est vrai qu'une femme, elle a peut-être plus de rigueur. Je veux dire, elle va au fond des choses, elle les fait correctement. Je ne sais pas si tu as interrogé [REDACTED].

CS : Elle ne me répond pas, je pense.

Intervenante : Comment tu n'as répondu, [REDACTED] ?

CS : Je viens de regarder en fait elle m'a répondu mais je pense qu'elle a beaucoup de travail et donc elle répond un peu en saccadé. Mais je vais la relancer et j'espère avoir son témoignage quand même.

Intervenante : Oui, essaye de la voir. Elle aussi, elle a le poste de secrétaire. Ah, c'est vrai qu'elle dirige aussi, c'est son mari aussi qui est président.

CS : Je suis en contact avec elle donc je vais essayer d'avoir son témoignage.

Intervenante : Parce qu'elle, dans son CA, il y a quand même des gens plus âgés qui ont fait partie du monde du rugby. Il y a aussi Thibaut André, qui est directeur technique de la Ligue. C'est intéressant.

CS : Merci beaucoup, je prends les conseils.

Intervenante : Maintenant aussi, au Rush, c'est tous des amis, ceux qui sont dans le CA. C'est des gens qui se connaissent. Nous aussi, c'est un petit club familial.

CS : Les expériences seront peut-être différentes dans les gros clubs.

Intervenante : oui c'est possible

CS : Est-ce que dans votre CA vous avez l'impression d'avoir les mêmes opportunités d'accès aux formations que vos homologues masculins ? Est-ce qu'on vous propose des formations et c'est peut-être sur base volontaire que vous y participiez ?

Intervenante : Oui, on a autant de mais bon, je peux te dire, peut-être que les filles se sentent peut-être parfois pas capables de faire les niveaux 1. Niveau 1, oui. Niveau 2, niveau 3, il faut déjà avoir du caractère. Il faut s'imposer auprès des garçons. Parce que ne fût-ce que si tu dois montrer des exercices, des choses comme ça, jouer un petit peu, je crois qu'au point de vue théorie, il n'y aurait pas de problème. Parce qu'il y a beaucoup de formations aussi en ligne, tu vois, World Rugby et tout ça. Je pense que c'est vrai, des formations pratiques et tout ça, où tu dois montrer. Il faut déjà avoir des, voilà. Tu dois te mesurer à des garçons. Maintenant, je crois que c'est de plus en plus ouvert, il y a de plus en plus de femmes qui les font, mais voilà, peut-être que parfois les femmes sont un peu plus réticentes.

CS : Donc vous pensez qu'elles se mettent justement des barrières parce que c'est encore très masculin, ou même quand elles vont peut-être coacher ou quoi, ça va être face à des garçons ?

Intervenante : Oui, peut-être, oui, pour la formation. Comme il n'y a pas des formations spécifiquement féminines, je ne sais pas en France comment ça fonctionne, enfin voilà. Peut-être à ce niveau-là. C'est mon avis. Si tu prends des jeunes de 30 ans, je ne pense pas qu'elle pense que moi.

Intervenante : D'accord. Mais vous, au sein de votre CA, est-ce qu'à un moment donné, vous avez douté, peut-être au début, les remarques que vous avez reçues, est-ce vous avez pu douter de votre légitimité dans le CA ?

Intervenante : Oui, au tout début, oui. Mais bon, moi, j'ai cette expérience aussi d'entraîneur. Je le devie un petit peu. Mais c'est vrai que quand j'ai accompagné juste mon fils, on les a coachés jusqu'à quand ils étaient en U18. C'est vrai qu'on voyait très peu de femmes coach à ce moment-là. Et donc, j'ai dit à mon mari, attends, je vais prendre le rôle de manager. Parce qu'aussi, j'estimais que les garçons

en savaient plus que moi sur le rugby. Qu'est-ce que je pouvais encore leur rapporter ?

Je préférerais être manager, décider de dire, tiens, voir un peu à quel poste on mettait quel joueur. Donc j'avais plus un point de vue technique et donner l'entraînement, c'était plus mon mari. Mais c'est pas dans le CA là.

Intervenante : Oui, mais c'est quand même intéressant. Est-ce que le fait d'être une femme, ça influence votre manière dont vous participez aux discussions ? Est-ce que peut-être vous avez, vous dites, oh là là, surtout au début, il y a énormément d'hommes, peut-être que je vais un peu freiner ce que j'ai envie de dire parce que il y a énormément d'hommes et donc j'ai peut-être un peu peur d'exprimer ce que je pense.

Intervenante : Oui, exactement. Au début, oui. Moi, je l'ai ressenti un petit peu au début, oui. Parce que j'étais avec des gens aussi qui étaient en conflit. C'était un peu conflictuel au début. Donc, tu avais d'un côté l'équipe senior, d'un côté l'école des jeunes. Et c'est vrai que parfois, on rentrait en conflit. Je n'osais peut-être pas prendre la parole. Oui, peut-être parce que j'étais une fille. De par mon caractère aussi. Quand je connais moins bien le sujet, je n'aime pas trop m'exprimer en public déjà. Mais oui, c'est vrai.

CS : Et donc, maintenant, ce n'est plus du tout le cas ?

Intervenante : Non. Maintenant, non. D'accord. Parce que ça fait peut-être longtemps qu'on y est.

CS : Est-ce que, sur base de votre expérience, vous pensez à peut-être d'autres obstacles qui peuvent freiner les femmes à rejoindre les CA, le vôtre, et peut-être aussi freiner le bien-être des femmes dans le CA ? Des expériences que vous avez peut-être vécues avant ?

Intervenante : Non, je ne pense pas. Oui, pour la connaissance du sport en lui-même, comme il se développe, enfin il devient de plus en plus féminin. Non, je ne pense pas.

CS : Comment est-ce que vous percevez votre progression au sein du club par rapport à celle de vos homologues masculins ? Que ce soit en termes de durée de poste, d'opportunité à des postes plus élevés, est-ce que les opportunités sont les mêmes pour les hommes et pour les femmes ?

Intervenante : Non, il y a certains postes qui seront plus occupés par des hommes.

CS : Est-ce que vous pouvez me donner un exemple de poste, par exemple ?

Intervenante : Les directeurs techniques, peut-être tout ce qui est les entraîneurs mais ils ne sont pas dans les CA. Ça dépend un peu quel poste tu as, mais oui, sinon les autres, non, je trouve que ça non.

CS : Donc pour vous, il n'y a vraiment que celui-là. Et vous disiez que ce n'était pas forcément une question de genre, mais c'est parce que les femmes, peut-être, ont moins de compétences.

Intervenante : Oui, moins de compétences.

CS : D'accord.

Intervenante : Oui, et puis peut-être, est-ce qu'elles seront autant écoutées qu'un garçon ? Voilà, ça, c'est peut-être encore à ce niveau-là. Maintenant, tout ce qui est, oui, je pense que l'aspect technique, oui, ça reste quand même dans les mains des hommes. Tu en as rencontré des filles qui étaient directeur technique ?

CS : Non.

Intervenante : Oui je pense que là, ça freine. Il faudrait aller voir un peu en France, ça serait intéressant d'aller. Comme le sport est plus développé en France, plus professionnalisé, peut-être qu'il y aura des contacts. Voir un peu s'il y a des gens qui connaissent d'autres femmes dans les clubs français. C'est intéressant, parce que là, le sport existe depuis plus longtemps. Oui, ça peut être intéressant de comparer, effectivement. Tu t'arrêtes en Belgique ?

CS : Oui, pour l'instant, mon mémoire, c'est pour la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Intervenante : Oui, donc ça ne sert à rien d'aller. Oui, mais bon, tu peux faire une petite comparaison.

CS : Oui, c'est peut-être quand même être intéressant. Pour voir un peu, entre guillemets, les autres pays, où est-ce qu'ils en sont par rapport à ça.

Intervenante : Oui, par rapport à nous. Moi, je crois qu'en Belgique, il y a quand même pas mal de femmes, de plus en plus. Non, non, dans les CA, tu vois, il y a un moment, tu as eu aussi, elle aussi, elle a été évincée. Enfin, évincée, c'est peut-être intéressant. Elle était présidente de la HULP il y a 5-6 ans. Je ne sais plus son nom. Ça, ça serait intéressant. Ça, tu peux demander à quelqu'un d'autre qui a travaillé à la Ligue. La Ligue demande un peu.

CS : Oui, je vais demander.

Intervenante : Elle était aussi présidente de la Ligue à un moment et ça, ça n'a pas fonctionné des masses. Il y a combien de temps ? Là, si tu retiens, c'est le club de la Hulpe. C'était une maman, attention.. Je ne sais pas quelle expérience elle avait dans le rugby. Je voudrais voir les femmes qui arrivent, qui sont à la tête des clubs. Les CA, est ce qu'elles ont fait du rugby, toutes celles-là ? Et là, tu compares celles qui ont joué et celles qui n'ont pas joué.

CS : Oui, tout à fait. Il y a plein de choses à faire.

Intervenante : Si en point de vue respect, est-ce qu'il y a une différence ? Oui, franchement, c'est intéressant. Donc là, tu retiens, c'est celle qui a été à la Hulpe et qui fait partie du CA de la LBFR. Et là, je t'enverrai la joueuse aussi, celle de soignies que je vais retrouver. C'est fou avec l'âge. Parfois, tu t'oublies des noms. Enfin. Ah non, sur leur site ils ne mettent plus leur compo.

CS : Non, il y a certains clubs qui ne l'ont pas affichée.

Intervenante : Bon. Il va falloir que je scrute. Ça va, je vais regarder.

CS : Si vous avez des informations, n'hésitez pas. Je suis prête à les recevoir.

Intervenante : Comme ça, tu as ces deux femmes-là qui n'ont pas eu une bonne expérience. Ça serait intéressant. Surtout que celle de la Hupe, elle était dans le CA. Je la rencontrais parce que son fils jouait au haut niveau.

CS : D'accord.

Intervenante : Ah voilà. Ah, [REDACTED].

CS : Voilà, c'est noté. Je vais aller la contacter. Eh bien, merci beaucoup.

Intervenante : Voilà. Et si je retrouve le nom de la dame de la Hulpe, je te tiens au courant.

CS : Oui, n'hésitez pas. Voilà. J'ai encore une ou deux petites questions à vous poser. Est-ce qu'au début de votre carrière, les obstacles que vous avez rencontrés, est-ce que vous pensez que ça a freiné votre progression ? Où vous êtes passée au-dessus et il n'y a pas eu de soucis par rapport à ça ?

Intervenante : Ah, j'ai dû passer au-dessus. Moi, je n'aime pas recevoir des critiques, donc j'ai eu un peu de mal. C'est parce que j'ai eu le soutien de mon mari. Peut-être que s'il n'avait pas été là, je ne sais pas si je serais rentrée dans le comité comme ça aussi vite. Tu vois ce que je veux dire ?

CS : Oui, tout à fait.

Intervenante : Oui, je crois qu'il faut quand même de l'expérience, se faire respecter. Mais oui, dans le premier CA, j'avoue que ça n'a pas été facile.

CS : D'accord. Vous avez quand même persévéré malgré ça.

Intervenante : Oui, oui, oui. Grâce peut-être aussi à mon mari. Je pense que c'est pour les jeunes. On voulait vraiment quelque chose, qu'on en tiennent compte.

CS : C'était plus pour les jeunes que pour le CA à l'époque ?

Intervenante : Oui. On voulait développer cette école des jeunes et qu'il y a un budget aussi qui leur soit alloué. Ils devaient acheter même leurs maillots, des choses comme ça. Tout partait pour l'équipe première. On n'en avait rien à foutre des jeunes. Ça ça n'allait pas.

CS : Est-ce que vous pensez que le rugby est encore un sport qui est perçu comme très masculin ?

Intervenante : Je crois qu'on l'entend encore. On l'entend encore. Pour ceux qui ne connaissent pas le sport, peut-être, oui. Parce que, oui, ce n'est pas un sport féminin.

Oui, on l'entend encore. Mais je crois qu'il y a des filles vraiment qui ont leur place dans les jeunes. Quand on voit, oui, les filles. Maintenant, parfois, c'est compliqué. Je ne sais pas si tu vois un petit peu. C'est vrai qu'il n'y a pas beaucoup de filles encore. Le rugby féminin n'est pas très développé. Ce n'est pas toujours facile d'avoir une équipe complète. Ils essaient de faire un championnat spécifiquement féminin dès le plus jeune âge, mais c'est dur. Ils manquent de joueuses. Je ne sais pas s'ils vont y arriver. Mais c'est quand même compliqué pour une fille. Certaines filles n'arrivent plus à jouer avec des garçons. J'ai l'exemple de ma fille. Elle a 13 ans. Elle joue encore avec des garçons. Ça devient difficile. Pour certaines filles, elles savent passer dessus. D'autres, non. Parce qu'il y a aussi le corps. Oui, tout à fait. Le poids, le rapport de force, il est là. Certaines filles, à 14 ans, elles sont aussi développées que des garçons, mais pas toutes.

CS : Oui, tout à fait.

Intervenante : Non, mais les filles ont leur place dans le rugby. Mais comme tout sport, maintenant, regardant le vélo, des choses comme ça, c'est sûr que c'est autant gai de regarder les filles que les garçons. Oui, c'est sûr. Oui, dans certains sports, c'est peut-être un peu plus lent, un peu plus posé. Même regarder le paddle, je ne sais pas si tu as déjà regardé le paddle féminin.

CS : Non

Intervenante : C'est très comme le tennis. Moi, je ne suis pas féministe à fond. J'ai des belles filles féministes. Il y a une belle complémentarité entre les garçons. Moi, je crois que c'est une complémentarité entre garçons et filles. Une fille peut apporter plein de choses que des garçons ne peuvent pas. Dans le CA, c'est ça, le mot de fin, petit peu.

CS : D'accord.

Intervenante : C'est pour moi une complémentarité. C'est important d'avoir des filles, je pense. Elles sont peut-être plus sensibles à certaines choses. Mais encore une fois, les garçons sont peut-être plus compétents pour certaines choses. Les femmes pour d'autres et voilà. Dans la vie en général.

CS : D'accord. Merci beaucoup pour votre participation. Je ne sais pas si vous avez encore quelque chose à rajouter.

Intervenante : Non. Bonne continuation.

CS : Merci beaucoup. Merci beaucoup aussi pour les noms.

Intervenante : Ça va. Bonne continuation.

CS : Merci beaucoup et bonne journée à vous.

Intervenante : Au revoir.

9.4.8. Club 8 :

CS : Voilà, donc je démarre l'enregistrement. Juste pour le rappeler, c'est totalement confidentiel et anonyme. Donc les données utilisées ne seront utilisées que par moi-même et par ma promotrice. Et c'est totalement anonyme, donc votre nom n'apparaîtra nulle part et le nom du club non plus.

Intervenante : Parfait, parfait.

CS : Donc est-ce que vous pouvez commencer par vous présenter brièvement ?

Intervenante : Moi, je m'appelle [REDACTED], j'ai 50 ans. Je suis maman rugby depuis 15 ans. Mon fils, un de mes enfants, qui a fait du rugby et qui a maintenant arrêté parce qu'il y a les études supérieures, l'armée et tout ça. Mais moi, je suis restée, donc je suis bénévole dans le club depuis tout ce temps. Et puis, ici, on m'a demandé, l'année dernière, différentes personnes du CA qui m'ont demandé de poser une candidature. Et donc voilà, j'ai atterri là. Avec beaucoup d'hésitation parce que comme je suis enseignante dans le secondaire, il y a plein de projets. Oui, plein de projets à l'école. Au rugby aussi. Donc là, j'ai diminué les projets à l'école pour favoriser le club. Et voilà.

CS : D'accord. Donc vous me disiez que vous occupez ce poste depuis le mois d'août. Et vous occupez quel poste au sein du CA ?

Intervenante : Alors, on fonctionne par portefeuille. Donc, on est neuf dans le CA. Chacun a un portefeuille. Moi, j'en ai deux. Mais dans les faits, on en fait bien plus que ça, parce qu'en sont les membres du CA qui sont aussi dans le comité de gestion parce qu'en fait, on manque de bénévoles. Et donc, moi, au CA, je suis responsable communication interne. Donc, on a un petit journal qui est édité toutes les semaines avec les résultats du week-end, la vie du club et des événements qui se passent au club. Donc, ça c'est moi qui récolte toutes les impressions d'après-match des coaches et puis je compile ça dans ce petit journal. Tout ce qui est la com, quand une équipe a besoin de communiquer vers l'ensemble de la communauté rugby, enfin bref, tout ça. Et puis alors, il y a aussi la partie communication vers l'extérieur, tous les contacts médias, tout ça. C'est ma branche. Et par ailleurs, l'animation des bénévoles. Et là, c'est un challenge de fou. Donc là, on est deux. On a lancé un certain projet, mais en fait, il y a mille choses à faire dans ce club. Enfin, on court partout. Donc on a un portefeuille bien défini, mais en même temps, on fait mille choses à côté.

CS : D'accord. Est-ce que vous pouvez me donner, au sein de votre club, rappelez-moi dans quel club vous êtes ?

Intervenante : À [REDACTED]. À [REDACTED]

CS : D'accord. Est-ce que vous pouvez me donner la répartition hommes-femmes au sein du conseil d'administration ?

Intervenante : On est deux femmes depuis le mois d'août.

CS : D'accord. Et il y a combien d'hommes ?

Intervenante : En fait, ils avaient la volonté de féminiser le CA parce que d'abord, c'était un peu demandé, c'est dans l'air du temps. Et en fait, au CA, ça fonctionne par candidature spontanée.

CS : Oui, tout à fait.

Intervenante : Mais moi, je n'ai pas pensé à poser ma candidature. Même si je fais plein de trucs, en fait, je dors au rugby presque. Il n'y a que ça qu'on ne fait pas au rugby. On y est tout le temps. Mais ça ne m'est quand même jamais venu à l'idée parce qu'on n'y a juste pas pensé. Et donc, c'est eux qui sont venus me chercher, moi et une autre. Mais peut-être qu'elle va faire partie aussi. Je ne sais pas ce qu'elle a répondu : [REDACTED].

CS : Oui, Cambier, oui. Oui, tout à fait.

Intervenante : Elle ne vient pas du club de rugby à la base. Mais elle débarque là et on fait un chouette binôme en fait. C'est très cool.

CS : Je vais pouvoir lui poser aussi les mêmes questions la semaine prochaine, je pense. Est-ce que vous estimez que votre club est égalitaire en termes de genre, malgré le fait qu'il n'y ait pas le même nombre de femmes que d'hommes ?

Intervenante : Oui, on est chouchoutés en tant que femmes. J'étais étonnée d'ailleurs avec le sujet de l'interview parce qu'on va quand même dans beaucoup de clubs, on suit nos gamins partout et je me dis mais il n'y a pas de soucis et peut être qu'il y en a, ça certainement parce qu'il y en a partout. Mais je ne m'étais jamais posée la question. Autant je me la pose en plein endroit, autant là, pas du tout, on est vraiment chouchoutés. Maman, en rugby, les mamans sont vraiment indissociables du sport.

CS : D'accord. Donc, comment est-ce que vous pourriez décrire votre expérience dans le conseil ?

Intervenante : En fait, elle est positive, déjà. Elle me permet à moi de réaliser des projets que je trouve chouettes. Moi ça m'épanouit parce que ce sont des chouettes challenges. Et puis ma place dans le groupe, par rapport aux hommes qui sont là ?

CS : Aussi, oui.

Intervenante : En fait, à part deux, je les connais tous depuis dix ans. Et donc, je suis là. Je suis moi, quoi. Oui, de temps en temps, on se charrie. Oui, mais toi, t'es une femme. Oui, mais toi, t'es un homme. On joue avec les clichés. C'est vraiment, de l'amusement.

CS : Oui, c'est vraiment ; les deux le prennent bien.

Intervenante : Et il y a quelque chose qui est révélateur, je ne sais pas si c'est comme ça dans les autres clubs, mais jusqu'en U16, les filles jouent avec les garçons. Et je me rappelle, et ça arrive régulièrement, mais je me rappelle quand mon gamin jouait, enfin quand il était gamin et qu'il jouait en U16, il y a une fois un joueur de l'équipe adverse qui a foutu sa main sur un des seins d'une joueuse. Il s'est fait

dégommer sur le terrain par les coéquipiers de la fille en question. L'arbitre d'abord intervient ; parce que c'est un truc qui n'est pas admissible. Et ça se reflète dans les relations hommes-femmes dans le club en général, indépendamment du CA, qui sont hyper saines et vraiment très chouettes. Et donc forcément, dans le CA, c'est la même chose. Même si on n'est que deux, on n'a pas moins de place. Au contraire.

CS : Est-ce vous pensez que certains rôles sont implicitement plus considérés comme plus adaptés aux hommes ou plus adaptés aux femmes au sein du CA ?

Intervenante : Je me rends compte que, mais spontanément, parce qu'on n'a rien imposé du tout, on se retrouve toutes les deux du côté plutôt du relationnel, la communication et tout ça, mais clairement, on est beaucoup plus douées qu'eux là-dedans. C'était encore une discussion hier soir. Non, mais c'est un truc de fou.

On dit que les hommes sont clairs et cash. Hier, c'était la conversation que j'avais avec un autre membre du CA. Ils sont cash. Ils ont dit les choses une fois, mais ils ne vont jamais s'inquiéter de savoir si en face, on a compris, si le message est reçu. Alors nous, on va être plus chiantes parce qu'on va s'assurer mille fois et alors on va faire des films dans tous les sens. Je caricature homme-femme. Mais du coup, on se retrouve, en tout cas dans notre CA, on est là où on est le plus compétent. Chacun a un poste qui lui convient parfaitement et c'est remis ici la semaine prochaine on a une mise au vert donc ça va faire 7-8 mois que [REDACTED] et moi on est dans le CA et bien on va remettre en question mais les autres aussi il y en a qui sont là depuis 10 ans, on remet aussi leur portefeuille en cause. Est-ce que tu es bien là-dedans ? Est-ce que ça te convient ? Et donc c'est assez facile, on est à l'aise, on n'est pas des arbres, on n'est pas plantés là. Si ça ne te convient pas, on ne te laisse pas la.

CS : Et est-ce que, en termes de présidence, est-ce que vous pensez la même chose pour le président, que c'est plutôt sur base comme vous dites, des compétences que par rapport au genre ?

Intervenante : Oui, oui, oui, c'est la meilleure personne. De tout le CA, c'est vraiment la meilleure personne, de par sa position, de par les contacts qu'il a. Ça c'est quelque chose dont je me rend compte seulement maintenant depuis que je suis dans le CA, c'est une histoire d'affaire, on doit vraiment faire tourner une grosse machinerie et il faut des gens qui ont ces compétences-là. Un club comme le nôtre ne peut pas fonctionner avec papy qui fait la trésorerie en comptant les petits sous. Enfin je dis « papy », il y a des papys qui font ça très bien. Il faut vraiment avoir des contacts pour trouver les sponsors. C'est vraiment du gros boulot. Ce n'est pas juste animer la tribune quand il y a des VIP.

CS: Vous dites trouver les contacts et trouver les sponsors. Est-ce que vous pensez que c'est plus facile en tant que président homme d'avoir ces contacts-là que quand on est une femme ?

Intervenante : Non, non, non, c'est par sa fonction. Il est chef d'une grosse entreprise et par sa fonction, il a plus facilement des sponsors. D'ailleurs, ceux qui s'occupent de trouver des sponsors et d'animer les sponsors, ils sont dans le monde des affaires, des entreprises. Moi, j'anime les sponsors. Oui, je vais vendre des porte-clés et je les fais marrer avec mes idées ; idées de participer au trait rouge, aller faire un challenge danser sur le terrain. Je peux les animer. Mais moi, je suis prof ici à l'école

à Soignies. Ce n'est pas moi qui vais trouver des contacts. Si, mon frère, mon cousin et puis voilà quoi.

CS : Oui, tout à fait.

Intervenante : Les dîners d'affaires, tu ne viendrais pas au resto ? Oui, bien sûr, je mets mes élèves à l'étude pour aller au resto discuter des affaires. Évidemment, non. C'est pour ça que je ne pensais pas du tout une question d'homme ou femme.

CS : C'est une question de poste.

Intervenante : Quand même. Et puis on ne peut pas être 15 000 au CA et que ça a du sens que ce soit lui. Maintenant, on pourrait avoir un président ou une présidente qui n'a peut-être pas ce côté contact entreprise. Mais je trouve que pour aller chercher des sponsors dans l'état d'esprit des entreprises et surtout dans la situation économique actuelle, pour le moment, c'est vraiment la bonne personne. Mais indépendamment du fait d'être un homme.

CS : Oui, je comprends bien que c'est vraiment parce qu'il a tout ce bagage derrière lui. Son métier fait aussi qu'il a les contacts pour. Est-ce qu'au sein du CA ou peut-être aussi envers les filles, vous avez déjà observé des comportements sexistes ou des remarques discriminantes envers les femmes ?

Intervenante : Au sein du CA, jamais. Les fois où j'en ai entendu dans le club, même si c'était pour rire, il y en a toujours un et toujours des hommes qui vont réagir, mais dans la seconde. Et en fait, dans notre club, ça n'a pas sa place. Mais au même titre que tout ce qui est remarques racistes, la violence gratuite, ça n'a pas sa place dans notre club. Mais c'est spontané. Il n'y a personne qui a dit que c'était interdit. C'est normal. Je pense que c'est également lié au sport lui-même.

CS : Et donc, le club n'a pas forcément mis en place d'initiatives spécifiques pour favoriser cette égalité. C'est plutôt quelque chose qui est fait naturellement.

Intervenante : C'est fait naturellement, et puis notre équipe féminine, elle grandit, elle grandit, elle grandit là pour le moment. Je ne sais pas si vous, vous jouez aussi.

CS : Non.

Intervenante : Mais il faut venir alors [rires].

CS : Avec plaisir.

Intervenante : On a une équipe, on a 40 filles là maintenant. Elles sont super top. Elles ont vraiment toute leur place dans le club. On a une équipe en D1 aussi. Elles ont vraiment toute leur place. Elles ne se laissent pas faire. Et puis même, dès qu'on sort de la rigolade basique, les gars vont se prendre une remarque s'ils osent. Mais pareil dans l'autre sens, si on fille fait une remarque un peu trop sexistes aussi, mais dans l'autre sens, elle va se prendre une remarque aussi.

CS : Oui, tout à fait. C'est l'égalité.

Intervenante : Ou alors je passe vraiment à côté de certaines choses mais il n'y a rien.

CS : D'accord.

Intervenante : Et puis je suis aussi madame harcèlement dans le club mais ça n'a rien avoir avec le CA c'était d'avant. Je pense que j'y ai été confrontée 3x avec les petits et même avec les séniors mais ça n'avait rien avoir avec le rapport hommes/femmes. Et jamais, jamais on m'a parlé de ça. Mais après toutes sortes de harcèlement, on ne sait pas toujours. Mais là, à priori, je dirais que non.

CS : D'accord.

Intervenante : Je vais y être attentive.

CS : Non, mais si n'y a rien, moi, tant mieux. C'est ce que j'espère dans tous les clubs. Est-ce que vous pensez que les attentes lors du processus de nomination, par exemple, là, vous avez dit que vous êtes rentrée depuis le mois d'août dans le CA, est-ce que vous pensez que les attentes des membres du CA, surtout hommes, diffèrent en fonction de si c'est une femme qui pose sa candidature ou de si c'est un homme ?

Intervenante : Je ne pense pas. Mais si, probablement qu'on a des attentes spécifiques. Moi, ils sont venus me chercher. Ils avaient des attentes spécifiques parce qu'ils me connaissent. Mais donc, oui, aussi par le fait que je sois une femme, parce qu'ils avaient besoin d'une femme. De toute façon, ils sont allés chercher [REDACTED]. Mais parce qu'ils nous connaissent et qu'ils se sont dit, je n'ai pas l'impression qu'on m'a dit d'avoir été recrutée, entre guillemets. On a besoin d'une femme, on prend une potiche et voilà.

CS : Ce n'est pas pour atteindre des quotas qu'on vous a choisie.

Intervenante : Non. Ils savent comment je suis dans le club et ce que je faisais déjà. Donc, ils cherchaient l'efficacité.

CS : Le recrutement, ça fait vraiment sur les compétences ?

Intervenante : Oui, oui, oui. Oui, oui, je pense. Parce que quand j'étais à une première réunion fin juillet, avant d'accepter, j'ai voulu début de CA pour savoir exactement ce qu'on attendait de moi. Ils ont été clairs, ils avaient des attentes, mais ils m'ont dit clairement : on a des attentes, mais on pense que toi, tu peux remplir ces attentes-là. Est-ce que c'est parce que je suis une fille ou pas, je n'en sais rien. Et [REDACTED] aussi, pour d'autres choses, et visiblement, on remplit les attentes du club. On aura notre compte rendu mercredi mais jusqu'à là, tout va bien.

CS : D'accord. Est-ce que quand vous avez voulu rentrer dans le conseil d'administration, vous avez reçu un soutien de la part de votre entourage, que ce soit familial ou un soutien au sein aussi du CA ?

Intervenante : Le CA, oui, forcément, puisqu'ils sont venus me chercher. Dans ma famille, en fait, ils s'en foutent. Je fais ça ou autre chose. Ils sont très contents.

CS : Il n'y a pas eu de réticence parce que vous rentriez dans un milieu qui est peut-être encore dans le cliché inconscient très masculin ?

Intervenante : Moi, je n'ai pas ce cliché-là. En fait, je ne le ressens pas du tout. Non, parce que les chevilles ouvrières qui font fonctionner le club, c'est, j'avais dit, autant les mamans que les papas, mais non, on a plus les mamans, en fait. On favorise, on les chouchoute, les mamans. Ça fait quelques années qu'on a, à la Saint-Valentin, il y a la fête des mamans. On s'en fout de la Saint-Valentin, c'est la fête des mamans. À la fête des mères, s'il y a un match, il y a un truc aussi pour les mamans. Enfin, on chouchoute les mamans. Le sweatshirt, c'est maman rugby. Enfin, je ne sais pas, mais il y a un soutien comme ça et pour les gamins, de toute façon. Vraiment quoi. Donc, non je n'ai pas trop ce cliché en tête.

CS : D'accord. Est-ce que vous avez déjà entendu, peut-être, ou même au sein du CA, des femmes qui hésitent à rejoindre les CA parce qu'il y a peu de figures féminines qui sont représentées dans les CA ?

Intervenante : Non. Je suis en train de réfléchir. Je n'ai parlé de CA qu'avec deux autres. Des femmes, pour le coup. Mais non. Maintenant, je ne sais pas. Je n'ai jamais entendu ça. J'ai entendu d'autres qui me disaient, avant qu'on me demande, il y a deux ou trois ans, il est quand même temps que ce CA se féminise., je poserais bien ma candidature. Et puis elles ne l'ont pas fait. Les deux personnes différentes qui m'ont dit ça, elles ne l'ont pas fait pour des raisons personnelles. Elles ne m'ont jamais dit, je ne vais pas le faire à cause du nombre d'hommes, c'est plutôt l'inverse. Maintenant, il faut qu'on aille donner un peu notre vrai, qu'on s'occupe un peu de ça aussi.

CS : Tout à fait. Et du coup, d'après vous, pourquoi est-ce qu'il y a encore si peu de femmes dans les CA ? Ça bug. D'après vous, je disais, pourquoi est-ce qu'il y a si peu de femmes dans les CA ?

Intervenante : Juste parce qu'il y a moins de femmes qui jouent au rugby. Dans les CA des clubs de danse, il y a plus de femmes. Ça me paraît tout à fait logique. Et maintenant, le sport se féminise. Et donc, on a de plus en plus d'arbitres femmes. Nous, on a Adèle Robert, qui est la meilleure arbitre au monde évidemment [rires]. Mais ça se féminise doucement. Et donc, dans les CA aussi. Mais je pense que c'est juste lié à ça.

CS : D'accord.

Intervenante : Parce qu'ils ne sont pas macho. Je ne sais pas comment c'est dans les autres sports mais les rugbymen, ils font semblant, mais ils sont tous sauf macho. Vraiment. Ou alors, ils n'osent pas. [rires].

CS : Est-ce que vous avez le sentiment d'avoir les mêmes opportunités en termes de formation ou de réseau de soutien, que vos homologues masculins ?

Intervenante : Il n'y a pas vraiment ni de formation, ni rien de tout ça dans le club. Mais si j'en avais besoin, il n'y a pas de souci. C'est plus par rapport aux personnes que par rapport au sexe, en fait. Il n'y a pas de différence.

CS : D'accord. Est-ce que vous, vous êtes toujours sentie légitime dans le rôle que vous occupiez ?

Intervenante : Pas au début. Pas au début, mais pas parce que je suis une femme. Parce que je me disais, ils ont toutes les compétences, qu'est-ce que je vais pouvoir le rapporter ? Et puis en le voyant sur le terrain, et bien si en fait, je suis vachement efficace. Si on me demande de jouer, ça ne va pas être ça. Mais même ici, ils me demandent de faire d'autres tâches et ça se passe bien par exemple, tout ce qui est coaching, enfin, travail sur la cohésion ; j'explique que je fais ça à l'école. Du coup, je viens le faire avec les petits, les U10. Et puis maintenant, je me dis, je ne voudrais pas le faire aussi avec les seniors, avec les U18. Et je dis, ah ok, en fait, c'est eux qui me légitiment dans mes propositions.

CS : C'est chouette, ça.

Intervenante : Oui, c'est cool.

CS : Est-ce que le fait d'être une femme, ça influence la manière dont vous participez aux discussions dans le CA ?

Intervenante : Oh certainement mais je n'ai jamais été un homme, donc je ne peux pas comparer ; mais le fait d'être une femme dans toutes les relations. Mais il n'y a rien qui est « sexisé ». Je ne sais pas si le mot existe. [rires].
Il n'y a rien qui tourne autour de ça dans les discussions du CA. Jamais.

CS : Lorsque vous avez quelque chose à dire, vous osez le dire, peu importe ce qu'il y ait plus d'hommes au sein du CA que de femmes.

Intervenante : Oui, mais moi, j'ai été élevée avec des garçons, donc je n'ai pas de soucis avec ça, en fait.

CS : D'accord. Est-ce que, sur base de votre expérience, vous avez peut-être des obstacles auxquels vous avez été confrontée, justement, dans votre rôle de bénévole au sein du CA, où tout s'est toujours bien déroulé, il n'y a jamais eu d'embûches, on va dire ?

Intervenante : Ca ne fait que 6 mois, 7 mois, donc c'est un peu tôt pour le dire, je n'ai pas encore eu l'occasion. Des choses extérieures, oui, mais pas au sein même du CA. Ils sont ancrés dans leurs habitudes, mais ça, je ne pense pas que ce soit parce que ce sont des hommes, mais eux fonctionnent, c'est des anciens joueurs, donc ils se connaissent aussi depuis longtemps. Ici, on vient d'intégrer un autre gars qui n'est pas là depuis très longtemps non plus, et ça, ça fait du bien aussi, parce que eux, ils ont des schémas, ils fonctionnent entre eux comme ils fonctionnaient sur le terrain, un peu. Et donc, faire changer les choses, parfois, c'est difficile. Mais avec [REDACTED], on a trouvé notre façon de faire passer nos projets. Parfois, on se plante, mais ils nous disent : ça ne sert à rien de faire, on l'a déjà essayé, ça n'a pas marché. On essaie quand même, et effectivement, on se plante. Mais à aucun moment, ils nous ont dit : vous voyez, on vous avait dit. C'est dommage, mais ce n'est pas grave.

CS : Parfait. D'accord. Mais voilà, pour moi, c'est bon puisque j'avais quelques questions sur la progression de carrière. Mais puisque ça fait peu de temps que vous êtes là, depuis le mois d'août, je pense que le recul n'est pas suffisant. Et je suppose que là, tout de suite, vous n'avez pas d'ambition d'accéder à un autre poste directement. Ou peut-être que je me trompe ?

Intervenante : En fait, il n'y a que 3 postes dans le CA : il y a le président, le trésorier, le secrétaire et tous les autres. Mais on est tous logés à la même enseigne. Et je ne voudrais certainement pas un autre poste qui me demanderait encore plus de gestions et que déjà maintenant où on a 10 000 projets. On a des projets jusqu'à l'année prochaine. Et c'est fou en fait. Parce qu'il faut retravailler la cohésion dans le club. Il faut travailler le sponsoring. Il faut travailler la cohésion avec les gamins sur le terrain. On a 500 joueurs. C'est un truc de fou. Il n'y a pas vraiment de hiérarchie. Oui, on se réfère au président. Quand il y a une question un peu plus sportive, on se réfère aux responsables. C'est de la com, ils se réfèrent à moi. Pour eux, c'est responsable. On fonctionne comme ça. Même les présidents, alors oui il est président mais il n'y a pas de plan de carrière. On est tous bénévoles. Il n'y a zéro indemnité, c'est du temps qu'on donne gratuitement et donc l'ambition, elle est commune, c'est de faire grandir le club ou en tout cas maintenir grandir financièrement, parce que là c'est vraiment compliqué, mais surtout maintenir ou recréer ou favoriser notre esprit familial. Parce que là on est très grand et qu'il faut qu'on retrouve cet esprit-là. Et ça, c'est notre objectif commun. Et du coup, plan de carrière, non, sûrement pas, en fait. Après, si t'es rémunéré, je dis pas. Mais là, c'est autre chose. Oui, tout à fait. Ici, c'est juste du bénévolat.

CS : Tout à fait. Et en termes d'opportunités, est-ce que vous pensez qu'une femme a autant d'opportunités d'accéder, justement, à un rôle, peut-être, au sein de la fédération, au sein de la commission, donc quelque chose de plus haut et rémunéré qu'un homme ?

Intervenante : Au sein de la Fédé, il y a quand même des femmes. Enfin, celles avec qui je discute sont des femmes. Je mélange toujours la Ligue et la Fédé, donc je ne sais pas en fait. Mais je n'ai pas l'impression que ce soit une chasse gardée. Je n'ai pas cette impression-là. Moi, ce n'est pas du tout mon objectif. J'ai joué quatre fois au rugby. Donc, ce n'est pas mon objectif. Et voilà, parce que j'ai déjà un job. Maintenant, si je n'en avais pas et qu'on en cherche, j'aurais bien aucun souci à postuler. Je ne sais pas comment ça fonctionne pour la Ligue. Ça, c'est encore autre chose. Mais j'ai déjà mon job.

CS : Oui, c'est quelque chose, à mon avis, qui doit être très, très prenant. Est-ce que vous souhaitez peut-être ajouter quelque chose avant de clôturer cette interview ?

Intervenante : Non. Par contre, j'ai oublié, c'est dans le cadre de quelle formation, de quel diplôme ?

CS : Moi, je fais éducation physique à Louvain-la-Neuve.

Intervenante : OK. Et pourquoi le rugby ? Donc, j'avais commencé à écrire mon sujet de mémoire. Il fallait que je cible une population bien spécifique. Donc, moi, au début, je suis issue du monde de la gym donc, évidemment, le sujet n'était pas adapté. Et ensuite, je n'avais pas envie de tomber dans le foot parce qu'il y a

énormément de clubs, c'est un gros milieu. Et donc, j'ai choisi le rugby qui est encore un sport avec beaucoup de clichés et donc ça collait bien avec le sujet. Donc, c'est pour ça que j'ai choisi le rugby.

Intervenante : Mais ce n'est pas un sport masculin. C'est un sport de combat. Et donc, sur le terrain, c'est peut-être ce côté-là qui est sport masculin parce que c'est un combat collectif. Mais les filles ne sont pas masculines pour autant. Vendredi dernier, en sortant du terrain il y en a une qui était vraiment dans un sale état et tout ce qu'elle me dit, c'est « je me suis cassé un ongle ». Elle a failli se casser le nez, la tête, la nuque, tout. Le cliché sport hyper masculin. Brut, oui. Mais non, pas du tout. Il y a de tout. C'est un sport qui est génial pour ça. Tout le monde trouve sa place. Le petit, le grand, le gros, le maigre, le rapide, le pas rapide. Tout le monde trouve sa place sur un terrain. C'est génial.

CS : Et bien merci beaucoup d'avoir pris du temps pour répondre à mes questions.

Intervenante : Ça m'intéresserait si c'est possible, quand le mémoire sera fini, de le lire.

CS : Tout à fait, je peux vous envoyer. À mon avis, il sera rendu au mois d'août, donc ce sera pour septembre. Mais il n'y a pas de souci, je peux vous envoyer le lien pour que vous y accédiez. Je vais couper l'enregistrement.

9.4.9. Club 9 :

CS : Donc voilà, je démarre l'enregistrement. Juste pour le rappeler, toutes les informations sont confidentielles et seront anonymes, donc votre nom n'apparaîtra nulle part. Et les informations seront seulement utilisées par moi-même et par ma promotrice, du coup. Voilà.

Intervenante : Vous faites quelles études ?

CS : Je fais éducation physique.

Intervenante : Ah d'accord, ok. Donc voilà. Félicitations. À Louvain-la-Neuve ?

CS : Oui, tout à fait, à Louvain-la-Neuve.

Intervenante : D'accord, c'est bien.

CS : Est-ce qu'avant de commencer, vous auriez des questions ?

Intervenante : Non, pas particulièrement. Je voulais savoir quel genre d'études c'était.

CS : Voilà, c'est éducation physique.

Intervenante : Oui, d'accord.

CS : Est-ce que vous pouvez commencer par vous présenter brièvement ?

Intervenante : Oui, donc je m'appelle [REDACTED] je suis secrétaire du [REDACTED] mur, qui est un club de rugby dans la province de [REDACTED]. Et nous venons d'être champions de deuxième division, donc on passe en première division l'année prochaine. Et donc je suis impliquée dans le club depuis maintenant une bonne vingtaine d'années alors d'abord c'était en tant que maman de joueur, épouse de joueur. Et puis, j'étais bénévole. Et depuis maintenant 4 ou 5 ans, ça, je n'ai plus retrouvé la date, je suis administratrice du club. Et je suis secrétaire du club. Secrétaire du conseil d'administration.

CS : Ça marche. Est-ce que vous pouvez me donner en termes de chiffres le nombre de femmes et le nombre d'hommes qui occupent le conseil d'administration ?

Intervenante : Alors, on est sept membres du conseil d'administration. Il y a deux femmes et cinq hommes.

CS : Est-ce que vous pouvez me donner le genre du président et du vice-président ou présidente ?

Intervenante : Le président est un homme et la vice-présidente est une femme.

CS : D'accord. Est-ce que dans les différents postes, je suppose que vous faites des réunions, est-ce qu'il y a des postes qui valent plus que d'autres lors des réunions ? Donc peut-être que le vote, par exemple, du président vaut plus que le vote, je ne sais pas, d'un administrateur ou est-ce que tout le monde a son mot à dire de la même manière ?

Intervenante : Je pense que dans les faits, c'est équivalent. Mais je crois que s'il y a, mais de toute façon, ça ne saurait pas arriver puisqu'on est sept pour le moment. Il ne peut jamais il y avoir d'égalité. Mais je pense que dans nos statuts, s'il y a égalité, je crois que le vote du président vaut pour double. Mais pour le moment, ça n'a pas lieu d'être, puisqu'on est un nombre impair.

CS : Malgré le fait que vous ne soyez pas le même nombre d'hommes que de femmes au sein du CA, dans quelle mesure est-ce que vous diriez que votre CA est égalitaire ?

Intervenante : Parce que je pense que la philosophie des gens qui le composent sont quand même des gens qui ont l'esprit ouvert. Et donc notamment le président, enfin tous, je pense qu'ils ne mettent pas la priorité sur l'un ou l'autre genre mais c'est assez récent. C'est par rapport à la personnalité des personnes qui le compose pour le moment mais ça n'a pas toujours été le cas.

CS : D'accord. Comment est-ce que vous décririez votre expérience maintenant au sein du CA ? Et peut-être si vous savez aussi me dire votre expérience sur le CA d'avant ?

Intervenante : Disons qu'en fait, le CA actuel est un CA qui a été élu fin juin, début juillet 2024, donc, il est assez neuf. Et moi, je suis, sur les sept personnes, on est deux personnes à avoir rempli par rapport à l'ancien CA. Donc, un homme et moi. Et donc on est un peu les porteurs et l'expérience et des connaissances du passé.

Parce que tous les autres ce sont vraiment des nouveaux. Donc à ce niveau-là, on est un peu des références par rapport à comment on fonctionnait par le passé, ou trouver des informations, ou trouver de la documentation, etcétera. Par rapport au précédent CA, alors voilà ce n'était pas la catastrophe non plus mais dans le précédent CA, j'étais la seule femme et j'ai dû un peu faire ma place. Parce que c'était un CA qui, au départ, était composé de 11 personnes. Ah non, on était trois femmes, en fait. On était trois femmes, mais il y en a deux qui ont démissionné au tout début, donc finalement je me suis retrouvée toute seule et comme j'étais secrétaire, j'étais un peu celle qui prenait les notes et qui ne parlait pas trop donc j'ai dû un peu me repositionner par rapport à ça pour aussi pouvoir donner mon avis et ne pas être uniquement celle qui rit et qui prend des notes.

CS : Vous pensez que, justement, dans l'ancien CA, vous étiez vue comme ça, puisque vous étiez une femme, vous étiez attitrée au poste de secrétaire, c'était, comme vous le dites, celle qui écrit, celle qui prend des notes et celle qui ne dit pas grand-chose ?

Intervenante : Je crois qu'au départ, c'était un petit peu ça. Donc au tout début du précédent CA. Je vais dire il y a 4 ans, c'était un peu ça quoi. Surtout que le milieu du rugby c'est un milieu qui est assez masculin, avec de fortes personnalités, donc déjà dans le CA il y avait des gens qui prenaient de la place quoi.

CS : Oui, tout à fait. Je comprends. Est-ce que vous avez peut-être d'autres exemples à me donner de cette différence que vous avez pu ressentir dans votre ancien CA entre la perception des hommes et des femmes ?

Intervenante : En fait j'ai un peu réfléchi par rapport à l'interview qu'on a et je me rappelle qu'au départ, je m'étais présentée donc ça c'était même il y a 2 CA, je m'étais présentée aux élections et je n'avais pas été élue en fait j'étais vraiment, on prenait les 12 premiers et je suis arrivée 13^{ème} donc je n'ai pas intégré le CA, mais le président de l'époque a souhaité que je participe en tant qu'expert externe. Donc, j'étais invitée. Et puis, petit à petit, voilà, j'ai fait un peu ma place. Et donc au CA suivant la j'ai été élue et voilà. Donc c'est vraiment pour expliquer que j'étais la toute première femme à intégrer le CA du club et que ça ne s'est pas fait du jour au lendemain, il a vraiment fallu avancer tout doucement et persuader les gens.

CS : Et une fois que vous étiez dans le CA, est-ce que vous avez ressenti des différences dans la manière dont vous vous étiez traité par rapport aux autres membres, à tous les autres hommes du coup ?

Intervenante : Non globalement non mais c'est aussi parce que je faisais bien mes dossiers, ils savent que je suis ordonnée, que j'ai de l'info, je suis quelqu'un qui peut être, je pense que je suis quelqu'un qui est assez réactif. Par contre, c'est vrai qu'il y a certaines personnes, ils ont tendance, par exemple, à couper la parole. Et donc là, ça a demandé peut-être une certaine adaptation de ma part pour m'imposer dans certaines discussions. Ca oui.

CS : Tout à fait, d'accord. Et est-ce que vous avez déjà entendu peut-être des remarques sexistes ou de la discrimination envers les femmes au sein du CA, que ce soit celui actuel ou l'ancien ?

Intervenante : Non, ça, ça ne s'est jamais arrivé. À part le fait de me couper la parole ou de parler en même temps que je parle. Mais bon, ça, je crois que les hommes, ils ne se rendent même pas compte que c'est du sexisme. Voila. Non, je ne peux pas dire. Pas par rapport aux membres du CA non. Mais par exemple, on a 2 équipes féminines et j'ai déjà entendu que voilà les filles c'est quand même plus compliqué à gérer.

CS : Envers les équipes oui. Mais pas envers le CA, même par exemple, est-ce que les membres des équipes, peut-être, envers le CA, envers les femmes qui sont au CA, il y a pu avoir des remarques sexistes de ce côté-là ?

Intervenante : Non, non ça pas du tout ça non. J'ai de la chance d'avoir un président qui est très à cheval sur le respect. Donc, si jamais ça arrive. Ici, par exemple, il y a eu un des managers, donc un des managers d'une des équipes qui a fait une remarque à une autre manageuse. Assez sexiste quand même. Enfin c'était assez hard et il s'est fait remettre à sa place par le président tout de suite.

CS : En parlant justement du fait que le président réagit à ça, est-ce qu'il y a dans votre club d'autres choses qui sont mises en place pour éviter ce sexisme ? Par exemple, je ne sais pas, de la sensibilisation, des règles spécifiques, des sanctions spécifiques quand il y a de la discrimination ?

Intervenante : Non. On a rien mis en place jusqu'à présent. Mais ça ne s'est pas vraiment présenté. On n'a pas été particulièrement, non, pas à ma connaissance, en tout cas.

CS : Mais vous avez l'air quand même de dire que ça se fait un peu naturellement, le fait de réagir à ce genre de comportement ?

Intervenante : Oui. Je dois dire que la vice-présidente et moi-même, on est quand même assez attentives. Et voilà, par exemple, ce qui s'est passé entre les deux managers. Il y avait d'autres membres du conseil d'administration qui étaient au courant et qui n'ont pas réagi. Et moi, quand je l'ai appris quelques jours plus tard, là, j'ai vraiment interpellé directement le président qui n'avait pas été au courant et qui a réagi.

CS : D'accord. Est-ce que vous pensez que certains rôles sont implicitement considérés par la société ou par les membres du CA comme plus adaptés aux femmes qu'aux hommes ? Par exemple, si on prend le rôle de président, est-ce que vous pensez que la société, dans leur tête, c'est encore un poste qui est associé aux hommes et donc c'est plus difficile pour les femmes peut-être d'y accéder.

Intervenante : Je pense qu'en tous cas chez nous, dans notre club, je pense qu'ils ne sont pas encore prêts à avoir une femme à la présidence. Mais il faut dire qu'on a à peu près 400 membres en tout et parmi eux on a 20% de femmes et donc 80% d'hommes. Donc, c'est pas 50-50, c'est pas 40-60 non plus. Donc, c'est en train de monter, en tout cas. Mais je pense qu'ils ne sont pas encore prêts d'avoir une femme à la tête. Par contre, je sais qu'il y a des clubs de rugby où ce sont des femmes qui sont présidentes. Ca oui. Et par exemple, à la ligue francophone de rugby, c'est une femme qui est présidente.

CS : Oui tout à fait. C'est bien de le souligner aussi. Est-ce que vous pensez qu'il y a des qualités qui sont nécessaires pour être président et qui sont, entre guillemets, plus associées aux hommes ?

Intervenante : Non.

CS : Donc pour vous, si vous avez les mêmes compétences, il n'y a aucune raison pour qu'un homme soit préféré à une femme ? Pour être à la présidence.

Intervenante : Oui. Tout à fait, oui, oui. Oui.

CS : Est-ce que, par exemple, là, vous aviez évoqué le fait que vous vous étiez présentée une première fois et que vous n'avez pas été prise. Est-ce que, lors de, justement, ce processus de nomination, je ne sais pas trop comment on appelle ça, mais est-ce que les questions posées où le genre ont pu influencer le vote final ?

Intervenante : Chez nous, c'est en train de bouger. Mais voilà, il y a 5-6 ans, c'était pas encore du tout prêts. Ici, c'est en train de bouger. On a notre vice-présidente qui est très, très active. Et donc, voilà, je pense que ça évolue tout doucement.

CS : Et est-ce que vous pensez qu'actuellement, on pourrait poser des questions, dans votre CA, on pourrait poser des questions différentes aux femmes qu'aux hommes afin qu'ils soient recrutés ? Donc, par exemple, la question qui est la plus choquante, je peux dire, c'est est-ce que vous, comptez avoir des enfants ou est-ce que vous avez des enfants pour justement faire une différence et donc peut-être privilégier un homme à une femme pour ces raisons-là ?

Intervenante : Non, pas du tout, parce que justement, on est tous parents, en fait. Je pense que dans le CA, on est tous des parents de joueurs ou des proches de joueurs. Donc, voilà. Non, franchement, non.

CS : Donc pour vous, les attentes, au niveau des questions posées, il n'y a pas de souci, mais est-ce que les attentes sont quand même différentes en fonction de si c'est une femme qui se présente ou un homme qui se présente, ou est-ce que les attentes sont les mêmes ?

Intervenante : Je pense que les attentes sont les mêmes. C'est une question aussi, il faut être disponible. Non, franchement, non.

CS : Donc pour vous, le genre n'interfère pas vraiment là-dedans ?

Intervenante : Non. Non, je crois que chez nous, en tout cas, dans l'histoire du club, ça a été très longtemps un club de copains qui s'est développé. Donc il a plus de 50 ans maintenant, il a 53 ans je crois. Il s'est développé pendant peut-être 30 ans, c'est resté un tout petit club d'une trentaine, une cinquantaine de personnes. Et puis, depuis 20 ans, là, vraiment, on a créé l'école des jeunes et il y a eu une grande différence. Et en fait, ce qui s'est passé, c'est que ce groupe de copains, ils ont eu un peu du mal à lâcher prise et de s'ouvrir à d'autres. Et donc, voilà. Mais maintenant, ces gens-là, ils sont quasiment tous partis. Enfin, ils sont plus âgés, donc ils sont moins impliqués. Et donc voilà, il y a les nouvelles générations qui arrivent. En tout cas, moi ce que je vois, c'est au niveau des managers il y a

beaucoup de femmes aussi qui sont là, au niveau des coachs. On a des joueuses qui deviennent coachs dans les petites catégories, mais ça vient progressivement, ça prendra du temps.

CS : La, vous dites que c'est un groupe de copains qui a créé à la base le club et donc c'était compliqué d'intégrer d'autres personnes. Est-ce que vous pensez que justement le fait qu'il manque des représentants féminines dans les CA et le fait aussi que les femmes n'ont pas vraiment de réseau de soutien, comme vous dites, le groupe d'amis en question, ils se soutenaient tous entre eux et ils pouvaient recruter des copains à gauche et à droite. Est-ce que vous pensez que ces deux raisons-là peuvent créer un obstacle pour les femmes pour qu'elles puissent rejoindre les conseils d'administration ?

Intervenante Ah oui, ça oui. Oui, clairement. C'est vraiment ce qui s'est passé. Alors, je ne sais pas si c'était opposé au fait qu'il y ait des femmes. C'était plutôt opposé au fait qu'il y ai des gens externes à ce groupe, qui était un groupe essentiellement masculin. Mais je pense que les femmes avaient encore plus de difficultés à intégrer.

CS : Est-ce que vous avez déjà peut-être entendu certaines femmes qui hésitaient justement à rejoindre les conseils d'administration parce qu'il n'y a pas beaucoup de figures féminines justement ?

Intervenante : Alors je pense que oui, c'est une raison de l'hésitation et je pense aussi que les femmes ont un petit peu un complexe en se disant, je ne suis pas capable, je n'ose pas me lancer parce que je ne maîtrise pas la matière. Donc ça oui, ça je l'ai entendu.

CS : D'accord. Donc, elles se mettent des barrières pour vous.



Intervenante : Notamment une administratrice du CA précédent m'a dit, qu'elle s'était présentée parce qu'on l'avait un petit peu incité à se présenter. En se disant ce serait bien comme ça je ne serais pas toute seule, ce serait quand même bien d'être plusieurs femmes. Et puis, elle ne savait pas très bien quelle était sa place, quel était son rôle. Finalement elle a été assez passive, sans que ce soit une critique, mais voilà, elle n'osait pas parce qu'elle avait l'impression qu'elle n'y connaissait rien et enfin, voilà quoi.

CS : Donc pour elle, elle ne se sentait pas légitime ?

Intervenante : Oui. La vice-présidente actuelle, je lui ai parlé de votre enquête, et elle m'a dit oui mais non je suis trop récente et donc ce ne sera pas intéressant pour elle. Et donc je me dis, c'était encore vraiment un réflexe de dire qu'on est pas légitime, de penser qu'on est pas à la hauteur.

CS : Oui, tout à fait. Et vous, est-ce que vous avez déjà eu justement ce sentiment de soit ne pas être à la hauteur ou justement peut-être, vous dire que vous n'êtes quand même pas beaucoup de femmes au sein du CA. Est-ce que vous avez peut-

être hésité à prendre la parole, hésité à donner votre avis parce qu'il y avait beaucoup d'hommes en face et que ça peut faire peur au final ?

Intervenante : Oui ça c'est quelque chose qu'il faut apprendre à faire enfin de manière intelligente aussi, ça ne sert à rien non plus de vouloir donner son avis sur tout quand on n'y connaît rien.

CS : Oui, tout à fait.

Intervenante : Donc voilà. Par contre, j'ai l'impression que la force que j'avais, c'était que comme moi, je faisais les PV et que je suis le point de contact pour les informations de la Ligue de la Fédération, je suis plus multidisciplinaire et donc il y a par exemple des membres du CA qui sont plus pour s'occuper des sportifs, de l'infrastructure ou la communication, etc. Et moi, je balaye un peu tout. Je ne suis pas experte dedans, mais je sais dire : tiens, n'oubliez pas, il y a deux mois, on a parlé de ça. Et donc, voilà. Mais c'est quelque chose que j'ai dû apprendre.

CS : Oui, d'accord. Vous m'avez dit que vous aviez des enfants qui jouent au rugby et un mari aussi qui joue au rugby. Est-ce qu'ils vous ont toujours soutenu pour rejoindre le conseil d'administration ? Ou est-ce qu'ils ont eu des réticences justement parce que c'est un milieu plus masculin ?

Intervenante : Non, pas dans ce sens-là. Mais par contre, à une époque, mon mari a été membre du conseil d'administration aussi. Et donc là on s'est dit on ne peut pas être tous les deux dans le conseil d'administration ensemble ça poserait un peu problème. Donc, c'est vrai que tant que lui était administrateur, je n'ai même pas pensé me présenter. Je me suis dit, il est là et moi, je peux le seconder, mais voilà. Et puis, quand il n'a plus été administrateur, je me suis dit, oui, moi aussi, j'ai un avis dessus. Mais ils ne m'ont jamais, non, au contraire, ils me soutiennent.

CS : D'accord. Ce n'était pas du tout à cause de vos compétences ou parce que vous êtes une femme, c'était plutôt une question pratique..

Intervenante : Oui, et aussi peut-être une question de déontologie, de se dire, quand on est à un conseil d'administration de 6 ou 7 personnes et que parmi eux, il y a un couple, c'est plus compliqué.

CS : Oui, ça peut être compliqué.

Intervenante : Oui, oui. C'est plus compliqué. D'ailleurs, je me demande si ce n'est pas interdit dans nos statuts. Qu'on ne peut pas avoir 2 membres d'une même famille. Il faudrait que j'aille le revoir dans les statuts, mais je pense que ça n'est pas, enfin, il est prévu, on ne peut pas avoir un père et un fils, ou deux frères, ou quoi.

CS : Ah oui, je ne savais pas. C'est intéressant de le savoir. Est-ce que, en termes d'opportunités, donc, par exemple, l'accès à des formations, l'accès peut-être à un réseau de soutien, est-ce que vous pensez avoir les mêmes opportunités que vos homologues masculins ?

Intervenante : Par rapport aux formations oui. Il y a juste qu'on a pas beaucoup le temps parce qu'il faut concilier la vie familiale, le boulot, etcétera. Par rapport au réseau, c'est vrai que, par exemple, moi je suis pas, je n'ai jamais joué donc peut être que les filles plus jeune, donc l'équipe féminine, je pense qu'il y a entre 5 et 10 ans que ça existe, donc je pense que les jeunes la constituent des réseaux internes avec d'autres club mais bon voilà moi c'était surtout parce que je n'avais jamais joué. Je suis quand même arrivée sur le tard dans le milieu du rugby donc voilà quoi.

CS : Et là, sur base de votre expérience, est-ce que vous avez en tête, je ne sais pas, un obstacle qui, pour vous, freine le bien-être des femmes dans les conseils d'administration ou les freine à en rejoindre, justement ?

Intervenante : Qu'est-ce qui peut freiner ?

CS : Après, si vous n'en avez pas, il n'y a pas de souci.

Intervenante : Non, je ne vois pas. Je crois que c'est une question de caractère aussi. Je ne crois pas que c'est lié au genre, c'est plutôt lié au caractère. Il y a des hommes aussi qui sont plus timides ou introvertis et qui vont avoir moins.

CS : Mais ça n'a rien à voir avec le genre, c'est vraiment sur base du caractère.

Intervenante : Pas pour moi. Non, pas pour moi.

CS : D'accord. Parfait. En termes de progression de carrière, puisque vous me dites que vous en avez connu plusieurs des CA, est-ce que votre progression est la même que vos homologues masculins, que ce soit en termes de durée de poste, d'opportunité à l'accès aux postes plus élevés, ou même peut-être en dehors aussi, à l'accès à des postes en dehors de votre CA ?

Intervenante : Probablement Donc oui peut être bien mais je ne sais pas si c'est du à moi ou à l'organisation du club. Oui. Mais, enfin, oui, au niveau de la progression, comment dire ? Ici, je sais que je suis à un poste qui est vraiment assez crucial dans le club. Oui. on parle plutôt du président, du trésorier, du secrétaire. Mais est-ce qu'un jour je vais oser me présenter comme présidente, je ne sais pas. Je ne serais vraiment pas dire. Mais je ne sais pas si c'est dû au club ou si c'est du à moi.

CS : Mais est-ce que là, si vous possédez les capacités pour être présidente, pourquoi est-ce que vous ne le feriez pas ? Est-ce que c'est justement parce que vous, vous mettez des barrières ou c'est parce que juste une question d'organisation, de temps, de plein d'autres choses ?

Intervenante : Peut-être que je mets des barrières. Et puis ça demande, oui on doit être en contact avec les autorités de la ville, on doit être en contact avec les autres clubs, tout ça. Je ne sais pas. Peut-être que la vice-présidente qui est plus jeune que moi, à une autre vision. C'est peut-être le poids de l'éducation aussi qu'on a.

CS : Eh bien voilà on arrive au terme de cet interview. Je ne sais pas si vous voulez rajouter quelque chose ? Si vous avez quelque chose à rajouter ?

Intervenante : Non, en tout cas, je trouve ça super intéressant de faire un mémoire sur cette thématique-là. Je ne sais pas si vous avez eu des réponses très claires ?

CS : Oui. Vous vous m'avez donné toutes les réponses qu'il me fallait. Et puis, j'en ai eu d'autres qui n'ont vraiment rien identifié comme obstacle. J'ai envie de dire qu'ils sont vraiment très bien dans leur club, tout se passe nickel. Et puis, j'ai l'autre côté aussi. En fait, j'ai un peu de tout. Mais tout le monde me dit que ça évolue dans le bon sens, en tout cas. Ça, c'est l'avis global. C'est quelque chose qui est sympa à entendre. Tout le monde dit que c'est mieux maintenant en termes d'intégration, en termes d'évolution du rugby. Pour les filles, tout ça, c'est mieux maintenant qu'avant. Donc, c'est quelque chose qui est chouette à entendre.

Intervenante : Ce que je voulais dire aussi, c'est que nous, à [REDACTED] on a développé ce qu'on appelle le Mixart, le rugby inclusif. Ça veut dire Mixed Ability Rugby. C'est vraiment du rugby pour tous. Et donc dans ce cadre-là on a beaucoup de maman, on a des filles, on a des garçons, des gens de tous les âges, des personnes porteuses de handicap et donc ça fait aussi évoluer parce que voilà on a des gens qui sont plus âgés et des mamans qui sont plus âgées qui s'impliquent et je pense que ça joue aussi dans la mentalité. Voilà, c'est assez récent, ça fait 3 ans maintenant qu'on a développé ça. Mais tout ça c'est tout un faisceau qui fait que les choses évoluent. Je crois que les gens se rendent compte aussi qu'avoir des femmes dans le CA, c'est quand même, c'est pas freinant, c'est plutôt quelque chose de positif, qui permet d'avancer, de manière positive, oui, voilà.

CS : D'accord. J'avais jamais entendu le fait de faire du rugby inclusif comme ça, je trouve que c'est une très bonne idée. J'aime beaucoup l'idée.

Intervenante : Ah et bien voilà, si vous voulez venir une fois voir.

CS : Franchement, pourquoi pas. On me propose beaucoup avec les interviews de venir voir à gauche et à droite ou de jouer. Franchement, ce serait avec plaisir.

Intervenante : Il n'y a vraiment pas de souci. Nous, on a été le premier club francophone et il y a à Boisfort aussi qui le développe et ainsi qu'à [REDACTED] pour le moment. Et on essaie qu'il y ait de plus en plus de clubs. Et alors, il y en a en Flandre. En Flandre, c'est plus développé. Mais voilà on a notamment fait un tournoi, au nord d'Anvers et ça s'est super bien passé.

CS : Génial. Franchement, c'est génial. C'est une super belle initiative.

Intervenante : Voilà. Je vous souhaite une bonne chance. Merci d'avoir respecté le timing.

CS : Oui, voilà. Tout pile. Franchement, un grand merci à vous. Je vais couper l'enregistrement.

9.4.10. Club 10 :

CS : Donc voilà, je démarre l'enregistrement. Juste pour que vous soyez au courant, c'est complètement anonyme. Donc votre nom n'apparaîtra nulle part et il y a une

confidentialité qui est respectée. Donc il n'y aura que moi qui utiliserai les données ainsi que ma promotrice. Donc voilà. Et après cinq ans, les données sont supprimées. Donc il n'y a plus de traces de ce que vous avez dit. Donc voilà.

Intervenante : Ça va, pas de souci.

CS : Est-ce que vous pouvez commencer par vous présenter brièvement?

Intervenante : Oui, je m'appelle [REDACTED]. Je suis joueuse et manager au [REDACTED], donc à [REDACTED]. Et j'étais secrétaire également dans ce club.

CS : Vous êtes toujours secrétaire actuellement ou pas ?

Intervenante : Non, j'ai démissionné.

CS : D'accord. Combien de temps vous avez occupé ce poste ?

Intervenante : Deux ans et demi.

CS : En termes de composition, donc répartition hommes-femmes, dans le conseil d'administration, est-ce que vous pouvez me dire combien il y a d'hommes et combien il y a de femmes ?

Intervenante : On était trois femmes et il y avait président, vice-président, secrétaire, les trésoriers,... et huit hommes.

CS : D'accord. Et en termes d'équipe, est-ce qu'il y avait des équipes féminines ou pas ?

Intervenante : Il y a une équipe féminine dans le club.

CS : Est-ce que vous jouez toujours dans cette équipe-là ?

Intervenante : Ah oui, j'ai recommencé.

CS : D'accord. Est-ce que vous pensez qu'il y a des postes au sein de votre conseil d'administration qui sont plus prestigieux que d'autres ? Donc, peut-être qui ont plus d'influence ou qui sont perçus comme meilleurs que les autres ?

Intervenante : Il y a le bureau : le président, secrétaire, trésorier, pour moi, qui ont qui ont une voix qui est plus importante que les administrateurs.

CS : Donc, quand vous parlez de voix, est-ce que, par exemple, les trois que vous avez cités ont plus de pouvoir lors des décisions que les autres ?

Intervenante : Oui, je pense. Je pense que s'il y a un des trois qui met un veto ou qui n'est pas là, la réunion n'a pas lieu. La décision n'a pas lieu.

CS : Et les trois personnes qui occupent ces postes, ce sont des hommes ou des femmes ? Je ne sais plus ce que vous m'avez dit.

Intervenante : C'était deux hommes, une femme. Mais depuis que j'ai démissionné, c'est trois hommes. Rire

CS : D'accord. Et est-ce que vous pensez justement qu'ils ont plus de pouvoir parce que ce sont des hommes ou ça n'a rien à voir avec le genre ? C'est juste dû leur position ?

Intervenante : Non, c'est le poste.

CS : D'accord.

Intervenante : Pour moi, c'est le poste.

CS : D'accord. Est-ce que vous estimez que malgré le fait qu'il y a plus d'hommes que de femmes dans le conseil d'administration, est-ce que vous estimez que votre conseil d'administration est égalitaire ?

Intervenante : Il y a deux ans, je vous aurais dit oui. Actuellement, je vous le dis non.

CS : Et est-ce que vous pouvez m'expliquer pourquoi ?

Intervenante : Oui, donc les avis comptaient beaucoup que ce soit hommes ou femmes, il y avait une parité, même si on était en infériorité. Depuis six mois, il y a deux hommes plus anciens qui ont rejoint le conseil d'administration. Et là, il y a eu une grosse différence. Nos avis, ne comptaient plus.

CS : Donc, vous sentez qu'au sein du conseil d'administration actuel, les femmes ne sont plus écoutées comme avant ?

Intervenante : Oui, c'est ça, oui.

CS : Et vous, comment est-ce que vous décririez votre expérience dans le conseil d'administration ?

Intervenante : Moi, ça m'a apporté beaucoup. J'aime vraiment bien. J'étais secrétaire. J'ai vraiment bien aimé la gestion, calendrier, équipe. Ça permet de connaître beaucoup de gens dans le club également. Il y avait une assez bonne relation, qui s'est dégradé depuis l'arrivée des deux plus anciens qui ont une vision très machiste. Et très fermée.

CS : Est-ce que c'est l'arrivée des deux anciens qui a fait que vous avez démissionné ? Ou ça n'a rien à voir avec cette arrivée ?

Intervenante : Oui, mais oui.

CS : Totalement ?

Intervenante : Oui, c'est totalement ça. J'en ai un qui est devenu mon secrétaire adjoint. J'étais également enceinte. Donc, je pense que les hormones ont joué aussi. (rire) La tolérance était moins. Je me suis dit que j'allais me consacrer plutôt à ma

famille plutôt que de l'impacter. Ma première, je venais aux réunions avec elle. Elle a vécu dans le rugby. Je me suis dit que je n'allais pas sacrifier le deuxième pour ça.

CS : Est-ce que vous avez des exemples ou un exemple qui vous a marqué de la différence dont les femmes et les hommes sont traités au sein du CA ?

Intervenante : Un exemple concret, c'est que, comme je vous disais, le président, secrétaire, trésorier, avait plus une voix et un impact. Et il y a eu des décisions qui devaient être prises rapidement. Et cette décision a été prise. Et on en a voulu uniquement à moi. Alors qu'on était trois à prendre cette décision.

CS : Et vous pensez que c'est lié au fait que vous soyez une femme ?

Intervenante : Oui. J'ai été traitée de despote.

CS : Ah oui quand même, c'est agréable.

Intervenante : Oui, on aime bien recevoir ça comme commentaire. (Rire) Il y a des mots qui ont été utilisés et qui m'ont poussée dans ma démission.

CS : D'accord, je comprends. Est-ce que vous avez déjà observé des comportements sexistes ou vous avez des exemples de commentaires à me donner qui impactent les femmes, qui sont une discrimination finalement envers les femmes ?

Intervenante : Pas forcément rien que dans l'administration, au sein même du club. Les filles, les femmes ont plus de mal à être prises au sérieux. Le rugby est un sport masculin. « Vous n'avez rien à faire là, tenez le bar ».

CS : Donc les commentaires comme ça, vous les entendez, que ce soit au sein du CA, mais aussi par exemple des membres d'équipes ou des parents de joueurs ?

Intervenante : Oui, Oui et c'est plutôt, c'est l'ancienne génération. La nouvelle génération accepte tout à fait qu'une femme puisse jouer au rugby. Le problème, c'est que dès qu'il y a un ancien qui vient, c'est ça. Par exemple, les filles sont le dimanche derrière le bar. Au lieu de les remercier d'être là bénévolement, ça critique en permanence. « Ca ne sait pas servir une bière, il y a moyen d'être servi plus vite ». Dès qu'il y a des anciens, c'est le problème.

CS : Donc le problème pour vous vient du fait que les anciennes générations ont encore une image très masculine du rugby ?

Intervenante : C'est ça, oui.

CS : D'accord.

Intervenante : Pas tous. Je généralise, ils ne sont pas tous comme ça.

CS : Mais vous, vous avez vécu ce genre de problèmes au sein de votre conseil d'administration ?

Intervenante : Oui, oui.

CS : D'accord. Est-ce que vous pensez que certains rôles sont implicitement considérés comme plus masculins ou plus adaptés aux hommes qu'aux femmes ?

Intervenante : Pour moi, tout le monde pourrait avoir n'importe quel poste. Maintenant, il faut que les mentalités changent. Je pense qu'ils ne sont pas prêts à ce qu'il y ait une femme qui soit présidente d'un club, même si maintenant, il y a une présidente de la Fédé depuis quelques années. Mais au sein du club je ne pense pas.

CS : Donc pour vous, c'est vraiment les mentalités. C'est encore une société qui est très machiste.

Intervenante : Machiste oui

CS : Ça a du mal à avancer, mais en termes de compétences, il n'y a pas des compétences ou des caractères qui sont typiquement associés à des femmes ou typiquement associés à des hommes.

Intervenante : Non, parce que justement, pour moi, une femme peut avoir autant de caractère qu'un homme et se faire autant respecter si on lui laisse l'opportunité de le faire.

CS : Comme vous dites, il faut leur laisser l'opportunité. Est-ce que dans le CA, il y a eu peut-être, parce que vous me dites qu'il y a souvent de la discrimination envers des femmes ou des comportements sexistes. Est-ce qu'il y a des choses qui ont été mises en place pour éviter ça ? Comme par exemple, des réunions pour en parler, peut-être de la sensibilisation, des formations pour ça ou des choses comme ça ?

Intervenante : Non, il n'y a rien. Le nouveau président est assez bien et il ne serait pas fermé parce que lui, il essaie justement qu'il y ait de plus en plus de femmes qui rentrent dans le conseil. Mais il n'y a pas de formation à proprement parler pour cela.

CS : Est-ce que dans le CA, il y a peut-être d'autres habitudes dans le fonctionnement qui rendent plus difficile l'accès au poste à responsabilité ?

Intervenante : Non, c'est des élections. Il faut juste que ça passe au niveau des élections.

CS : Justement, en parlant des élections. Est-ce que les élections sont, entre guillemets, égalitaires pour tout le monde ? Est-ce que ce qu'on attend d'une femme est exactement la même chose que ce qu'on attend d'un homme au sein du conseil d'administration ?

Intervenante : Oui, ça, je pense que oui.

CS : Sur ce côté-là, vous pensez vraiment que si une femme se présente, elle a les mêmes chances d'obtenir un poste que si un homme se présente pour le même poste ?

Intervenante : Ça dépend de la femme et de l'influence qu'elle a dans le club. Mais je pense qu'un femme doit faire plus de ses preuves qu'un homme.

CS : Par exemple, en termes de critères de recrutement, est-ce qu'il y a des questions qui peuvent être posées aux femmes qui ne seraient pas posées aux hommes ?

Intervenante : Non. En tout cas, moi, je n'ai pas eu le cas.

CS : Et en termes d'accès à des postes, est-ce que vous pensez avoir les mêmes opportunités que les hommes ? Est-ce que pour vous, vous avez les mêmes possibilités ou les mêmes opportunités de rentrer dans les CA des clubs de rugby que vos homologues masculins ?

Intervenante : Dans notre club, je pense qu'il y a encore trop une vision machiste pour qu'une femme ait un peu trop de pouvoir.

CS : D'accord. Et est-ce que vous pensez que, justement, le fait qu'il y ait énormément d'hommes et donc qu'il y ait un manque de mentors féminins, ça joue dans le fait qu'il n'y ait pas assez de femmes, justement, dans les conseils d'administration ?

Intervenante : Oui, ça se peut. Mais le problème, c'est qu'avec l'agissement de certains, ça en dégoûte d'autres à se présenter également pour rejoindre la cause féminine.

CS : Tout à fait. Mais s'il y avait plus de femmes peut-être dans les conseils d'administration, plus de références peut-être pour elles, est-ce que pour vous, ça pourrait aider les femmes à rentrer ou à se sentir bien dans les conseils d'administration ?

Intervenante : Oui, je pense qu'il y en a qui oseraient plus se présenter.

CS : D'accord. Et au niveau du réseau de soutien ? Est-ce que vous avez l'impression que ça constitue un frein, le fait qu'en général, les hommes possèdent leur réseau ? Donc, ils ont peut-être des connaissances dans d'autres clubs, des amis qui sont peut-être aussi volontaires pour rentrer au sein des CA. Et ces cercles d'amis n'incluent pas forcément des femmes. Et les femmes n'ont pas forcément la même chose de leur côté. Est-ce que vous pensez que ça crée un frein, justement, pour ces femmes ?

Intervenante : Oui, je pense que c'est l'essence même du problème.

CS : Est-ce que vous pouvez un peu expliquer ?

Intervenante : Les hommes, sont eux justement depuis plus longtemps dans le club. Parfois, il y a leur père, leur frère qui était dedans. Du coup, ils ont un réseau

beaucoup plus important, un soutien plus important. Donc oui, au niveau des élections, la différence va se voir à ce niveau-là.

CS : D'accord. Est-ce que vous avez déjà entendu des femmes hésiter à rejoindre les conseils d'administration justement pour ces raisons-là ?

Intervenante : Ça, non. Mais je connais plusieurs femmes qui ont, comme moi, démissionné parce qu'elles n'en pouvaient plus.

CS : Elles n'en pouvaient plus, comme vous dites ça, c'est du comportement machiste qui est au sein du CA ?

Intervenante : Machiste oui c'est tout à fait ça.

CS : D'accord. Et en termes de soutien, en dehors du CA, est-ce que vous avez reçu un soutien ou est-ce qu'il y a eu des réticences sur le fait que justement vous allez intégrer un monde qui est encore très fort masculin et donc ça peut faire peur au final ? Est-ce que vous avez eu des remarques ou directement on vous a soutenu là-dedans ?

Intervenante : Je viens du milieu du foot à la base, qui est aussi un milieu très masculin. Moi, j'ai toujours baigné dans les milieux masculins. Donc, ma maman était également joueuse de foot. Donc, j'ai eu que du soutien dans mes décisions sportives.

CS : Et en termes de responsabilité familiale, parce que là, je vois que vous avez des enfants. Pour vous, c'est plus compliqué pour une femme de gérer l'aspect professionnel, l'aspect volontaire, ainsi que l'aspect familial qu'un homme ? Est-ce que par exemple, si un homme doit s'occuper de ses enfants, est-ce qu'on dirait plus facilement, d'accord, on déplace une réunion parce que tu as telle chose ou tu as tel projet professionnel, alors qu'une femme ? On dit non, tant pis, on maintient cette réunion ou des exemples comme ça.

Intervenante : Oui, je pense. Moi, mon mari est aussi dans le conseil d'administration. Il est aussi dans le milieu du rugby depuis toujours, lui. C'est vrai qu'on lui a déjà dit : « Viens à la réunion et ■■■■■, garde les enfants à la maison. » Alors, qu' à la base j'avais un poste plus important que lui au sein du CA.

CS : Ah oui d'accord. Donc est-ce que vous pensez que justement, qu'il y a encore cette vision de : les femmes sont vraiment faites pour rester entre guillemets à la maison, s'occuper des enfants et justement, les hommes pour diriger, être dans les conseils d'administration, avoir des postes plus importants. Est-ce que vous pensez que dans la société actuelle et dans votre CA, c'est encore la mentalité qu'il y a ?

Intervenante : Oui, c'est encore, je pense, la mentalité actuelle. On essaye de faire croire que les choses changent, mais je pense qu'au fond, il en faudra encore pour que ça change. Ici, j'ai repris le rugby après deux mois, les gens ne comprennent pas. Je suis censée rester à la maison et m'occuper de mes enfants, mais ils ne comprennent pas que je peux reprendre le sport.

CS : Alors, qu'on ne dirait peut-être pas forcément la même chose à un papa qui vient d'avoir des enfants et qui a envie de reprendre le rugby.

Intervenante : Oui, c'est ça. Pour les papas c'est logique. C'est plutôt viens au club, on va fêter ça, plutôt que de rester à la maison.

CS : Tout à fait. Je comprends. En termes de formation est-ce que vous pensez avoir les mêmes opportunités que vos homologues masculins ? En termes aussi de ressources pour progresser ?

Intervenante : Ca oui.

CS : Est-ce que vous avez un exemple peut-être de ressources que vous avez eu ou de formations que vous avez pu recevoir où tout le monde était invité à participer ?

Intervenante : Mais c'est ça, quand on reçoit des invitations de la Ligue, de la Fédération pour des formations, il n'y a pas de hommes/femmes, tout le monde est le bienvenu.

CS : C'est sur base volontaire, c'est celui qui a envie de faire la formation qui participe.

Intervenante : C'est ça oui.

CS : Est-ce qu'il y a des raisons qui peuvent peut-être vous pousser ou vous freiner justement à prendre davantage de responsabilités ou davantage de décisions au sein du conseil d'administration quand vous y étiez ? Des choses où vous vous dites, « ça, je n'ai pas envie de dire, je n'ai pas envie de partager parce qu'il y a X hommes en face et je sais que je ne vais peut-être pas être écoutée, je ne vais peut-être pas être entendue, donc je préfère le garder pour moi. »

Intervenante : Non. Mais ça, je pense que c'est une question de caractère.

CS : Est-ce qu'à un moment donné, vous avez douté de votre légitimité au sein du CA ?

Intervenante : Non, ça, non. Ca pas du tout.

CS : Donc vous vous êtes toujours sentie, malgré le fait qu'il y avait cette discrimination qu'il y avait envers les femmes, vous vous êtes toujours sentie légitime et vous saviez que vous aviez les compétences pour accomplir votre travail.

Intervenante : Oui. Ca oui, oui.

CS : Est-ce que le fait d'être une femme, ça influence la manière dont vous participez aux discussions ou la manière dont vous prenez des décisions ?

Intervenante : Oui. Et en faisant plus partie de l'équipe féminine, on protège, on soutient au mieux l'équipe. Et donc oui, parfois, il y a des décisions qui sont influencées à ce point de vue-là.

CS : D'accord. Est-ce que vous avez un exemple à me donner, peut-être, d'un moment où vous avez été influencée ?

Intervenante : Par exemple, pour un voyage, c'est vrai que je soutiendrais plus un voyage pour maintenir l'équipe féminine. C'est un peu discriminant aussi de ma part à ce moment-là envers l'équipe masculine. C'est le fait que, par exemple, les filles s'impliquent le dimanche à tenir le bar. Le samedi, il n'y a pas d'implication vraiment des seniors pour tenir le bar. Et du coup, j'avancerai cet argument pour soutenir le voyage féminin. Mais c'est vrai qu'à la base, si n'y a qu'un des deux voyages qui peut être fait, évidemment, c'est l'équipe féminine que je soutiens.

CS : Est-ce que vous pensez qu'à l'inverse, justement, vos homologues masculins, ils font l'inverse ? Ils préfèrent privilégier l'équipe masculine que l'équipe féminine ?

Intervenante : Oui, ce qui est tout à fait logique aussi.

CS : Et je m'interrogeais en termes de résultats. Est-ce que l'équipe féminine fait d'aussi bon résultats ou de meilleurs que les équipes masculines ?

Intervenante : Actuellement, on est cinquième tous les deux en D2. Donc oui, c'est la même chose.

CS : Il n'y a pas de raison, entre guillemets, de favoriser une équipe pour ses résultats plutôt qu'une autre ?

Intervenante : Non. C'était le cas avant, mais là, ça fait deux ans que l'équipe féminine est en D2. Donc pour moi, elle a droit aux mêmes avantages que l'équipe masculine. Par exemple, les coachs masculins sont payés, les coachs féminins ne sont pas payés. Et pour faire changer ça, c'est dur.

CS : Pour vous, si j'ai bien compris, c'est vraiment le problème principal, c'est le fait que c'est encore un milieu qui est trop machiste. Et donc, c'est vraiment cet obstacle-là qui est problématique.

Intervenante : Oui, surtout des anciennes générations. C'est vrai que les nouvelles générations essayent également de changer les choses. [REDACTED] c'est un sport très masculin et c'est bien ancré encore dans les mentalités.

CS : Est-ce que vous avez peut-être un autre obstacle, hormis celui-là, un autre obstacle auquel vous avez été confrontée dans votre rôle de bénévole ?

Intervenante : Non.

CS : Est-ce que vous avez déjà pensé, peut-être, à postuler pour un autre poste que celui de secrétaire ?

Intervenante : J'aurais bien voulu, parce que j'aime bien. Aller jusqu'à la présidence, mais à ce moment-là, j'avais le divorce, je pense.

CS : D'accord. Ce qui vous a empêché de le faire, c'est vraiment des raisons personnelles ou est-ce que vous pensez qu'il y a aussi un manque d'opportunités ?

Intervenante : À la base, personnel. Et par après, oui, j'aurais dû me battre beaucoup plus qu'un homme pour pouvoir arriver à cet objectif.

CS : Pour vous, c'est plus facile, d'accéder à la présidence quand on est un homme qu'une femme ?

Intervenante : Oui.

CS : Et en termes de durée de poste, est-ce que vous avez l'impression que les hommes perdurent plus longtemps dans les postes que les femmes ?

Intervenante : Avec l'exemple actuel, oui. Pour l'instant, dans le club, les hommes sont restés à chaque fois plus longtemps qu'une femme.

CS : Et en quoi est-ce le fait que les hommes restent ? Longtemps accrochées à leur poste, est-ce que ça met des freins aux femmes pour qu'elles rentrent dans les CA ?

Intervenante : Non. Ça dépend de quels hommes sont dans le CA. Ça dépend s'il y a un soutien. Comme vous disiez tout à l'heure, ils ont un plus gros réseau que nous. C'est surtout ça qui est important. Qui empêche, je pense. C'est le réseau.

CS : D'accord. Eh bien, voilà. On arrive au terme de cet entretien. Je ne sais pas si vous avez quelque chose d'autre à ajouter ?

Intervenante : Non, ce sera tout.

CS : Voilà. Pour moi, j'ai eu les réponses aux questions que je souhaitais poser. C'est très clair. Merci beaucoup, je vais pouvoir couper l'enregistrement.

9.4.11. Club 11 :

Cs : Je démarre l'enregistrement. Je le dis pour le rappeler. L'interview est complètement anonyme, donc votre nom n'apparaîtra nulle part. Et c'est confidentiel. Donc voilà. Les données seront utilisées seulement par moi-même et par ma promotrice. Est-ce que vous avez peut-être des questions avant de démarrer?

Intervenante : Non, pas du tout. En fonction de vos questions, j'aurai peut-être des questions

CS : Ça marche, d'accord n'hésitez pas si vous en avez.

Intervenante : Ça va. Pour l'instant.

CS : D'accord. Donc, est-ce que vous pouvez commencer par vous présenter brièvement ?

Intervenante : Donc, je suis [REDACTED] [REDACTED]s. J'ai 63 ans. J'ai trois enfants. Je suis divorcée, remise en couple. Qu'est-ce que j'ai encore ? Qu'est-ce que tu voudrais savoir ?

CS : Au sein du conseil d'administration ?

Intervenante : Alors, j'ai été présidente pendant 9 ans. Et maintenant, je suis toujours dans le conseil d'administration parce que, en les écoutant, il y a quand même 40 ans que je suis dans le rugby, donc, je suis leur repère, tout le savoir du club pendant 40 ans.

CS : D'accord. Et actuellement, vous occupez du coup un autre poste au sein du conseil d'administration ?

Intervenante : Non, au conseil d'administration, je suis juste administratrice. Mais on n'est pas beaucoup, on n'est que quatre. Donc il y a le président, il y a la trésorière, il y a le secrétaire. Moi je n'ai pas de titre officiel. Mais par exemple, on a refait toute la comptabilité d'un produit. Comme je suis informaticienne, je travaille à la région bruxelloise pour l'instant. J'ai fait pendant 35 ans des sociétés privées. Comme je connais bien, je travaille pour [REDACTED]. Je ne sais pas si tu connais, c'est un énorme progiciel, au départ comptable qui fait tout. C'est une toute grosse société. On est utilisateur de cette société-là, du produit qu'il met en place. On a pris un autre produit, on a pris ce produit-là, le produit [REDACTED]. Je ne sais pas si tu connais ?

CS : Non je ne connais pas.

Intervenante : Donc voilà. Mais beaucoup plus simple d'accès, etc. Et donc, j'ai fait la mise en place avec une autre personne de cette application-là actuellement. Donc, en fait, je suis multifonction sans avoir de titre particulier. Je fais les sandwiches, je fais tout quoi.

CS : Multitâche.

Intervenante : Oui, tout à fait.

CS : Donc, vous me dites que vous êtes quatre au sein du conseil d'administration.

Intervenante : Oui, parce qu'il y en a qui sont partis.

CS : D'accord.

Intervenante : C'était les plus jeunes que nous. Mais bon, ils se sont mariés, ils ont eu des enfants. Mais bon voilà. En fait les gens ne se donnent plus de la même manière que dans le temps. Ils ont des tas de choses à faire.

CS : En termes de genre, est-ce que vous pouvez me dire quel poste ? Est occupé par quel genre ?

Intervenante : Donc le président, c'est un homme. La trésorière, c'est une femme. Et alors le secrétaire, c'est un homme aussi pour l'instant. Mais ça change en

fonction de l'Assemblée générale. Tous les trois ans, on réunit les administrateurs, s'il y en a qui se présentent. Le problème maintenant, c'est qu'il n'y en a pas beaucoup qui se présentent parce que les gens ne veulent plus se donner. Ça prend quand même du temps. Ils préfèrent leur petit confort personnel. Ils aiment bien le rugby, mais ils viennent le vendredi à l'entraînement ou le jeudi, je ne sais plus quel jour c'était. Pour le dimanche, ils viennent faire leur match et voilà.

CS : Vous êtes en train de me parler de nouvelles élections pour le CA. Comment est-ce que ça se déroule, ces élections ?

Intervenante : En fait, on a une assemblée générale chaque année. On est obligé, puisqu'on est une ASBL. Et tous les trois ans, donc pas chaque année, il y a les élections des administrateurs. La démission de certains, la réélection d'autres. Et ça, c'est approuvé par l'ensemble de l'Assemblée générale. Les autres années, c'est l'évolution du club. Chacun parle de son équipe. On a une école de jeunes, donc on a beaucoup d'équipes. Une équipe féminine aussi.

CS : Et est-ce que vous pensez que durant ces élections, les hommes et les femmes ont les mêmes chances d'obtenir le poste qu'ils souhaitent ?

Intervenante : Oui. Chez nous, vraiment, il n'y a pas de discrimination, ni de nationalité, ni de couleur de peau, rien du tout. Et comme femme non plus. Une femme a la même valeur qu'un homme chez nous, il n'y a vraiment aucun problème. C'est vraiment mixte au niveau des managements des équipes. Vraiment, il n'y a pas du tout de discrimination. La même chose au niveau des joueurs. Il y a une maman, je crois turque, qui est venue chez moi. Elle m'a dit, mon fils adore. Il y a une discrimination auprès des parents pour les filles, par exemple.

CS : Ah oui ?

Intervenante : Oui faire jouer des filles,.. Par exemple, un de mes fils, il a deux filles, il les inscrit au hockey. Pour être sûre qu'elles ne jouent pas comme leur grand-mère au rugby. Ma nièce joue à un haut niveau de rugby parce qu'elle est passionnée aussi. Ce n'est pas de la danse classique aussi, il faut comprendre.

CS : Oui, tout à fait.

Intervenante : Mais au hockey non plus, j'ai répondu l'autre jour à mon fils : il y a une de mes petites filles qui a reçu la balle sur le front, je peux dire qu'elle était bien arrangée aussi. Je me doute, oui.

CS : Est-ce que vous pourriez me décrire peut-être votre expérience au sein du CA ? Est-ce qu'elle est plutôt positive, elle est plutôt négative ou mitigée ? Et pourquoi ?

Intervenante : Elle est très positive. Ça dépend qui on a comme président, comme membre administrateur. Il y en a qui sont, je dirais, plus durs à la discussion, moins ouverts. Celui qu'on a actuellement, c'est un Espagnol, il est vraiment super. Ils ne s'emporte pas. On a déjà eu des présidents qui s'emportaient. Voilà, c'était à son caractère, évidemment. Et comme nous, on est tout à fait bénévoles au niveau du conseil d'administration, c'est difficile de dire quelque chose à quelqu'un. On a des

difficultés parfois à dire, oui, non, mais tu es trop, enfin, oui, on donne notre avis, mais pas son avis sur la personne, en fait. Mais ça, c'est dans toute organisation, je pense. Et donc, l'avis d'une femme vaut l'avis d'un homme. Il n'y a aucun problème par rapport à ça.

CS : Même lors des prises de décision, ça vaut exactement la même chose ? Il n'y a pas une voix qui vaut plus que l'autre ?

Intervenante : Une personne vaut une personne. On n'a même pas abordé ce sujet-là. C'est venu tout à fait naturellement. Et donc oui, oui. Et c'est pas comme ça dans tous les clubs.

CS : Oui, tout à fait.

Intervenante : Mais bon, en tout cas, nous, on a eu la chance. Parce que moi, j'ai quand même commencé il y a 40 ans. Oui, en 80. Et voilà, c'est venu comme ça. Donc, c'est moi qui ai mené le premier « combat », si je peux dire des femmes. Parce que, par exemple, mon mari, mon ex-mari à l'époque n'aimait pas du tout le rugby féminin, il y a certains hommes qui n'aimaient pas du tout le rugby féminin. Maintenant, quand on voit ce que c'est devenu, voilà mais pour eux, c'était un sport d'hommes. Mais pas au niveau administration, il n'y a pas de problème. Mais au niveau de jouer, c'était trop violent pour eux. Mes fils, par exemple, j'ai trois garçons. Ils n'aimaient pas quand je jouais, mais ils venaient toujours me voir. Toujours, toujours, toujours. Le samedi après-midi, ils étaient toujours au bord du terrain ou qu'on soit, voilà, ils étaient très fiers que ce soit leur maman, enfin bon, voilà, mais même, voilà, on trouvait ça violent, évidemment, pour les femmes.

CS : Et est-ce qu'au sein des conseils d'administration, vous avez perçu une évolution entre la vision qu'on a de la femme au sein des conseils d'administration aujourd'hui par rapport à, justement, il y a, il y a plusieurs années ?

Intervenante : Non, non. Parce que ça a toujours été mixte chez nous. D'accord. Tous les conseils d'administration ont toujours été partagés. Je ne dis pas que la parité était là, mais en fait, on ne calcule même pas la parité.

CS : Oui, oui, c'est ça.

Intervenante: C'est comme ça, c'est naturel, ça vient naturellement.

CS : C'est vraiment sur base des compétences que vous choisissez les personnes du CA ?

Intervenante : Oui, c'est ça, sur base des compétences. Oui, tout à fait.

CS : Est-ce que votre club a mis en place peut-être des initiatives spécifiques pour favoriser l'égalité de genre, que ce soit au sein du conseil d'administration, mais aussi peut-être pour les filles qui jouent au rugby ? Peut-être de la sensibilisation, des formations ou des choses comme ça ?

Intervenante : J'ai l'impression vraiment que chez nous, c'est naturel. Il y a eu des périodes où il n'y avait plus d'équipe féminine. Parce que moi, j'ai dû arrêter par

l'âge, en fait. Et je n'avais pas le courage d'en plus être entraîneur des filles. Donc, on a eu, je dirais, 10 ans sans équipe féminine. Mais maintenant, depuis 4-5 ans, elles ont repris. C'est souvent des petites copines de joueurs, des femmes de joueurs. Enfin, bon, voilà. Comme dans beaucoup de clubs. C'est comme ça qu'on a commencé il y a 40 ans. Après

CS : Pour vous, dans votre club, j'ai l'impression que c'est très égalitaire. Même si la parité parfois n'est pas respectée, ça ne joue pas sur le fait que voilà comme vous dites « un être humain vaut un autre être humain ». Alors selon vous, pourquoi est-ce qu'il y a si peu de femmes dans les CA des clubs de rugby?

Intervenante : Déjà, la présidente de la Ligue francophone de rugby est une fille.

CS : Oui, tout à fait.

Intervenante : Donc, il y en a de plus en plus. Déjà qu'il y a de plus en plus d'équipes féminines en Belgique. Donc, dans les activités, la Ligue, le Fédé, il y a des clubs. J'étais la première présidente, mais bon, après, il y en a eu d'autres. Mais là, il y en a moins parce qu'effectivement, il n'y a vraiment pas du tout de parité, parce qu'il y a beaucoup de joueurs qui votent et qui, effectivement, pour eux, ce n'est pas une femme qui doit représenter le rugby en Belgique. Moi, je n'ai jamais eu ce problème-là parce que je suis rentrée parce que c'est moi qui ai créé la première équipe. Donc, forcément, il y a encore des gens qui m'appellent présidente. Alors, que je ne suis plus présidente. Et alors, il me dit, oui, à chaque fois qu'ils me voient tous les dimanches, parce que je vais voir le Seniors tous les dimanches. Et alors, ils me disent, on reste présidente ou président jusqu'à la fin de ses jours. Je dis OK si vous le dites. Ça ne me dérange pas. Je n'attends pas le titre. Je n'ai pas besoin de ça. Mais bon voilà je le prends, s'ils m'appellent comme ça.

CS : Ah bah oui vous avez raison. Et donc est-ce que vous pensez que le fait que dans certains CA, l'égalité n'y soit pas, c'est encore à cause des mentalités dans la société qui se représentent encore le rugby comme un sport très masculin ?

Intervenante : Oui je pense, oui oui. Je vais dire un gros mot, il y a des sales cons. C'est des gens qui restent avec leurs idées. Parce que dans les conseils d'administration, il y a des gens âgés, comme moi, qui ont plus de 60 ans et qui ont joué au rugby, mais ce sont des hommes. Et donc, ils estiment que les femmes n'ont pas leur place. Je pense que effectivement ça doit arriver ça. Chez nous, pas du tout. Donc, on a un mauvais exemple. Enfin un bon mauvais exemple.

CS : Oui un bon contre-exemple, c'est très bien !

Intervenante : Oui, oui. Voilà. Et le fait aussi que je suis très indépendante, très... comment je peux dire ? Je n'ai même jamais posé la question de genre chez moi, dans le club. C'était tout à fait naturel. Mais je sais qu'il y a des clubs où ce n'est pas comme ça. Les femmes, elles sont là pour nettoyer le vestiaire, pour servir les trucs. Je ne pense pas qu'elles soient malheureuses pour autant. Mais c'est le fil des caractères aussi, la femme qui ne veut pas prendre le pouvoir.

CS : Est-ce que vous pensez que le manque de mentors féminins, le manque de femmes qui ont réussi dans les CA, et le manque de réseaux de soutien, ça peut constituer un frein pour les femmes, pour peut-être rejoindre des CA ?

Intervenante : J'ai du mal à répondre à ce genre de questions, parce qu'effectivement, on n'a jamais été confronté à ça. On est même venu me chercher, le président de la fédération est venu me chercher. Pour savoir si je voulais m'occuper des filles nationales. Et je dis non, tant que je m'occupe de mon club, je ne serai pas impartiale. Et je lui dis, je ne pense pas que je vais démissionner de mon club pour aller à la fédération, ça ne m'intéresse pas, je préfère travailler dans mon club.

CS : D'accord.

Intervenante : Donc, ça veut dire qu'il y a des gens qui pensent que les femmes sont aussi capables que certains à certains postes.

CS : Tout à fait. Justement, est-ce que pour vous, parce que vous me parliez du fait que pour certaines personnes, les femmes sont tout autant capables que les hommes d'occuper certains postes, est-ce que vous pensez, qu'il y a des postes qui sont plus adaptés à des hommes qu'à des femmes ? Par exemple, les femmes ne pourraient pas avoir certaines compétences pour certains postes. Et inversement, les hommes ne pourraient pas avoir certaines compétences. Ou ça, c'est vraiment une idée reçue, on va dire, de la société ?

Intervenante : Oui, je crois que c'est une idée reçue pour le conseil d'administration. Par contre, on a une fille que je connais très bien. On cherche le staff pour la saison prochaine chez les seniors. C'est la première fois qu'elle entraînerait une équipe masculine. Donc ça, c'est une question qu'on s'est posée aussi. Chez nous, ceux qui jouent actuellement, ils ne se sont pas posés la question. J'étais déjà là avant eux.

CS : Oui, oui, oui, tout à fait.

Intervenante : C'est tout à fait différent.

CS : Oui, c'est un autre contexte.

Intervenante : Oui, c'est ça. On a eu une réunion lundi soir et on se posait la question. Pour moi, c'est naturel, mais ce n'est peut-être pas naturel pour tous les joueurs. Ça peut être un critère de refus. Ce serait dommage, mais voilà.

CS : D'accord. Et en termes de famille, est-ce que vous avez reçu un soutien de la part de votre famille quand vous avez décidé justement d'être présidente d'un club ? Où est-ce qu'il y a eu plutôt des réticences ?

Intervenante : C'est lui qui m'a poussée à être présidente, en fait. Donc, je n'ai pas eu de problème d'intégration par rapport à ça. Parce que je suis quelqu'un de très structuré. Donc, ça a joué en ma faveur, évidemment.

CS : Oui, tout à fait.

Intervenante : Et je suis passionnée. C'est vrai que c'est une passion depuis 40 ans. Donc, c'est important aussi, évidemment. Maintenant, je travaille en 4-5e depuis que j'ai 50 ans pour ça, pour m'occuper du rugby le vendredi. Donc, c'est vraiment une passion. Mes enfants, ils avaient fini, ils travaillaient tous. Et oui, c'est une passion, vraiment.

CS : D'accord. Comment décririez-vous l'ambiance et les valeurs de votre CA ?

Intervenante : L'ambiance est très bonne. On est souvent trois parce qu'il y en a un qui est plus jeune et qui s'occupe de ses enfants. Quand on dit réunion à 7h, il arrive à 8h30. Quand ses enfants sont couchés, on se demande comment nous avons fait. Parce qu'on en a trois aussi, la trésorière aussi, parce qu'elle, avec qui je m'entends très bien, comment est-ce que l'on a fait ? On travaillait, on travaillait toujours, mais on s'occupait des enfants et on parvenait à avoir des responsabilités. Donc, je pense qu'une femme peut combiner plusieurs trucs sans problème. Enfin, si elle le veut, elle n'est pas obligée. Si son caractère le permet. Ça aussi. Donc, voilà.

CS : D'accord. Est-ce que vous pensez que, j'ai l'impression que oui, mais la culture de votre club, donc le fait qu'il y ait presque le même nombre d'hommes que de femmes et que ce soit très inclusif, est-ce que ça facilite l'entrée des femmes dans votre CA ?

Intervenante : Non, je ne pense pas, parce qu'on cherche d'autres collaborateurs, beaucoup de bénévoles au niveau des parents, etc. Et on pose la question à une femme comme à un homme. Sans faire la différence. Oui, on ne se pose pas la question. Elle serait d'une autre couleur. C'est quelque chose qui se fait naturellement. Il n'y a pas de questions qui se posent. On est plutôt un club au niveau des joueurs, donc des petits aussi, d'intégration. On a ce côté très social. Alors, on n'est peut-être pas aussi brillant que d'autres clubs au niveau des résultats. Mais quand une maman me dit : « Vous avez donné la passion du rugby à mon fils et qu'elle n'est pas blanche, etc. » Il n'y a pas de différence pour les enfants, en fait. Il y a autant d'étrangers que la communauté européenne aussi. Donc, voilà. C'est ça qu'on essaye d'appliquer, quoi, en fait. Ce n'est pas toujours le cas chez les parents, mais bon, on les relance et on refait des remarques.

CS : Vous avez parlé du fait qu'on vous avait demandé d'être à la présidence ou d'entrer dans la fédération, d'avoir un poste avec plus de tâches, plus de responsabilités. Pourquoi est-ce que vous avez refusé ?

Intervenante : Parce que pour moi, on ne sait pas faire les deux. C'est-à-dire que soit on est à la fédération, soit on gère un club. Et si on fait les deux, d'abord, c'est beaucoup de travail, ce que je n'avais pas. Je n'avais pas le temps pour faire les deux. Et on n'est pas, j'aurais eu du mal à être intègre.

CS : Oui, d'accord.

Intervenante : Parce qu'il y a des commissions, ce qu'on appelle des commissions de discipline pour les joueurs qui se sont mal comportés des choses comme ça. Mais j'aurais dû participer à ce genre de choses. S'il y a un gars de chez nous, c'est difficile. Je pense que ça aurait été difficile. C'est pour ça que je ne voulais pas. J'ai

répondu au président que le jour où je quitterais mon club, je pourrais venir. Mais je pense que je ne quitterai jamais mon club.

CS : Donc c'est pour vous vraiment un manque de temps aussi et le fait de ne pas vouloir gérer les deux en même temps, parce que vous avez envie, finalement, de faire ça correctement. Et ce n'est pas du tout par un manque de capacité.

Intervenante : Non, non, non. D'accord. Je pense que c'est pour ça que j'ai été appelée aussi hein.

CS : Oui, oui. Tout à fait. Vous me dites que ça fait quand même assez longtemps que vous êtes dans le conseil d'administration. Est-ce que vous avez peut-être déjà vu des obstacles ou des choses auxquelles les femmes ont été confrontées et qui peuvent justement les freiner dans leur envie de rentrer dans les CA ?

Intervenante : Non, je ne pense pas. Honnêtement non, je ne pense pas. En tout cas, pas chez nous, ça c'est sûr. Peut-être que dans d'autres clubs, oui, c'est sûr.

CS : D'accord, donc pas chez vous. Voilà, j'ai posé toutes les questions qu'il me fallait. Je ne sais pas si vous souhaitez rajouter quelque chose ou si vous avez des questions.

Intervenante : Non, je ne suis peut-être pas un bon exemple de « combat ». Je n'ai pas dû m'imposer, en fait. C'était évident parce que j'étais là tout le temps, parce que mes trois fils étaient là. Donc, voilà. Et mon ex-mari, c'est comme ça que je suis arrivée au rugby. Lui était un rugbyman. Et alors, on était sur le bord du terrain, toutes les filles, les femmes, les compagnes. Et puis, on me dit, on le ferait bien aussi, nous, on jouerait bien aussi. Et voilà. Mais je suis à peu près la seule qui continue. Les autres, elles font autre chose.

CS : Oui, tout à fait.

Intervenante : Mais on reste, copines, on a tous les mois un dîner, un souper. C'est vraiment un sport de combat, de lutte, tous ensemble, tout le temps. C'est pas comme au foot où on peut avoir une vedette. C'est mieux d'avoir des vedettes aussi, mais c'est pas tout seul. Le rugby, ça se joue pas tout seul. Il y en a qui peuvent partir très vite parce qu'ils courent très vite, mais il faut d'abord que les autres aient amené le ballon correctement. C'est un jeu très collectif. Et moi, je faisais du tennis en tant qu'adolescent. J'étais plutôt dans un cadre, c'était pas un sport collectif du tout. Et mon fils, l'aîné aussi, il faisait et du rugby et du tennis. Il était très bon au tennis. Et son prof lui a demandé de choisir. Et il a choisi le rugby. C'est moche, mais c'est comme ça. Parce que quand on a 12 ans, on peut aller le conduire, le chercher. Nous, on faisait le relais entre les deux sports. Mais le directeur sportif du tennis n'a plus voulu.

CS : C'est dommage.

Intervenantes : Oui, je trouve que c'est dommage parce qu'il faut les deux. D'autant plus que c'est un gagnant, quelqu'un de très égoïste par rapport à ça, à la gagne, etc. Mais bon, c'est comme ça. On n'a pas choisi. Maintenant, il fait du rugby. Oui, je me suis blessé plusieurs fois. C'est comme ça. Tout à fait. Ça va ?

CS : Franchement, merci beaucoup d'avoir répondu. Là, voilà, j'ai normalement les réponses aux questions. Donc, je ne hésiterai pas si jamais il me manque peut-être une information ou l'autre. Je vais couper l'enregistrement.

9.4.12. Club 12 :

CS : Je le répète, ce que vous allez me dire ici est totalement confidentiel et anonyme. Les informations ne seront utilisées que dans le cadre de mon mémoire et il n'y aura pas moyen de vous identifier.

Intervenante : Oui ça va.

CS : Peut-être que vous avez des questions avant de commencer ?

Intervenante : Non, mais vous êtes à l'université de Louvain c'est ça ?

CS : Oui Louvain-la-Neuve.

Intervenante : OK. Non pour le moment je n'ai pas d'autres questions, on verra un petit peu au fil de la conversation.

CS : Si vous en avez n'hésitez pas.

Intervenante : Ca va OK.

CS : Donc on va commencer, est ce que vous pouvez vous présenter brièvement ?

Intervenante : Donc moi je suis [REDACTED], j'ai 60 ans. Je suis allemande d'origine, je suis en Belgique depuis 35 ans donc je travaille toujours. Je travaille dans une entreprise de la fabrication de plastique. Et alors j'ai atterri dans le rugby il y a quelques années mon fils jouait à l'époque. Ça fait bien 8 ans environ. On m'a approché un petit peu : tiens est-ce que tu ne serais pas intéressé à nous donner un petit coup de main dans le Conseil d'administration, dans le secrétariat ? J'avais accepté à l'époque donc j'ai été secrétaire et depuis 4 ans, on a changé et je suis devenue secrétaire du club. Donc c'est mon 2^{ème} mandat qui va fort probablement se prolonger encore un petit moment.

CS : D'accord. Et donc vous diriez en termes d'années, ça fait plus ou moins combien d'années que vous êtes dans le Conseil d'administration ?

Intervenante : euh mon fils il a 30 ans, euh oui ça fait bien plus que ça hein ça fait bien 12 ans que je suis dedans.

Cs : Est-ce que vous pouvez me dire la composition de votre CA ? Qui occupe quel poste ? Et combien il y a d'hommes, combien de femmes ?

Intervenante : alors actuellement nous avons un président un vice-président nous avons 2 secrétaires une trésorière et nous sommes au total 12 dans le conseil d'administration dont 3 femmes.

CS : D'accord. En ce qui concerne la prise de décision est-ce que tout le monde a le même poids ou est-ce que par exemple le président sa voix vaut pour plus ou des choses comme ça ?

Intervenante : Alors ça c'est définis par nos statuts. Alors oui maintenant s'il y a une égalité alors à ce moment-là je pense que le président a une double voix

CS : D'accord.

Intervenante : Il faudrait que je vérifie mais je pense que c'est comme ça. C'est à voix égale. A poids égal.

CS : D'accord. Et en termes de participation donc de des membres ce que vous avez une équipe féminine ?

Intervenante : Alors nous avons, donc je vais vous présenter un peu le tout donc commençons par un bébé rugby donc les enfants à partir de 2 ans et demi alors après c'est les U6, U8, U10, U12 et puis on passe en académie 14,16,18 et puis il y a l'équipe senior donc 2 équipes : il y a équipe vétéran à partir de 35 ans et nous avons depuis 5 ans une équipe féminine.

CS : Une seule équipe féminine ?

Intervenante : Oui, une équipe féminine. Au rugby on joue en mixte jusque U16 et puis après, on passe en féminine. A partir de là l'équipe mixte n'est plus autorisée, la personne soit elle passe au féminine ou alors elle arrête, elle n'aura plus le choix.

CS : vous au sein de votre conseil d'administration que ce soit en occupant le poste de secrétaire ou de trésorière comment est-ce que vous décririez votre expérience ? Est-ce qu'elle est plutôt positive, négative, mitigée ?

Intervenante : De quel point de vue ?

CS : Un sentiment général pour commencer. Est-ce que vous vous y sentez bien ? Est-ce que c'est compliqué ? Vraiment un ressenti global sur votre expérience.

Intervenante : Sur l'ensemble positif parce que c'est un échange de différentes cultures, enfin pas culture mais des différents niveaux donc chacun apporte chacun ou chacune apporte un petit peu et alors nous essayons de nous compléter. Il y a du respect donc nous avons un conseil d'administration une fois par mois, il y a le respect donc tout le monde écoute tout le monde et alors oui des points critiques ou des décisions à prendre nous les prenons ensemble.

CS : D'accord. Est-ce que vous avez déjà observé des différences entre la manière donc les hommes et les femmes sont traitées au sein de votre CA ?

Intervenante : Chez nous pas, non. Non bien au contraire on essaie d'avoir un peu plus de poids féminin surtout aussi dans le Conseil d'administration et alors pour pour donc la saison prochaine, donc qui commencera au mois de juillet euh nous avons donc nous allons avoir un président et 2 vice-présidentes. Donc 2 femmes pour justement mettre l'accent là-dessus.

CS : Donc est-ce que vous diriez que malgré le fait qu'il n'y ait que 3 femmes pour l'instant au sein du CA, est ce que vous diriez que votre CA il est égalitaire ?

Intervenante : Notre pardon notre ?

CS : Votre conseil d'administration. Est-ce qu'il est égalitaire pour vous ?

Intervenante : Non parce que, parce que pour l'année prochaine ou pour la saison prochaine et bien on va perdre une femme et sans remplacement donc on ne sera plus que 2 et là c'est vrai ça manque à mon goût ça manque un petit ça manque un petit peu ça d'avoir au moins une femme enfin en plus dans le conseil d'administration.

CS : Et pour vous, vraiment un avis personnel qu'est-ce qui peut expliquer ce manque ? Le fait qu'il y ait aussi peu de femmes justement dans les conseils d'administration pour vous est-ce qu'il y a une raison principale à ça ?

Intervenante : Pas vraiment hein maintenant d'une manière générale, ben c'est c'est une implication, il faut investir, il faut investir du temps, il faut investir de l'énergie. Je n'ai pas vraiment, je non, j'ai pas vraiment une raison non pour ça. C'est, c'est compliqué à trouver des personnes même dans le masculin c'est compliqué de trouver parce que voilà quand on a 30 ans, 40, c'est la famille, c'est le boulot et comme partout, même en bénévolat, si on veut bien faire, il faut consacrer beaucoup de temps.

CS : Oui tout à fait, et vous parlez là de la, la charge familiale est-ce que vous pensez que la charge familiale elle est plus conséquente pour les femmes que pour les hommes donc ça pourrait justement impacter cet engagement ?

Intervenante : ouais bien sûr, bien sûr

CS : Est-ce que vous pourriez me donner des exemples d'en quoi cette charge est plus conséquente pourquoi ?

Intervenante : Ben quand je pense peu à, même moi, vous êtes enfin vous avez 30 ans, ben voilà vous avez un boulot vous vous investissez beaucoup, il y a un bébé qui arrive forcément et et malgré tout c'est toujours beaucoup de charges qui sont sur la femme hélas.

CS : Oui, oui. D'accord

Intervenante : Voilà ça c'est un schéma qui a certainement évolué avec les années mais voilà qui est toujours priorité voilà la tâche principale enfants, de la famille reste sur les femmes hélas.

CS : Pour vous c'est plutôt dû à la société qui pense de cette manière qu'un problème vraiment au sein de votre CA.

Intervenante : Je ne pense pas non, je ne pense pas que ce soit vraiment un problème lié au rugby, au sport c'est un problème d'une manière générale.

CS : Mais qui peut poser problème pour l'engagement des femmes dans les CA ?

Intervenante : Oui

CS : Là vous m'avez dit qu'il y a des gens qui allaient partir. Il va falloir en recruter d'autres. Est-ce qu'il y a des des comment dire des aprioris sur les femmes qui se présentent ? Est-ce que peut-être des questions différentes vont être posées aux femmes et aux hommes ? Peut-être justement par rapport à ses responsabilités familiales ? Est-ce que peut-être au final le processus de recrutement n'est pas tout à fait neutre en termes de genre ?

Intervenante : Non pas du tout le non non non, le processus est tout à fait neutre ce qu'on recherche, c'est plutôt que c'est au niveau des compétences et de se compléter et pas par rapport au sexe.

CS : D'accord non. Est-ce que du coup vous avez déjà entendu peut-être j'ai l'impression que non mais de la discrimination des remarques sexistes ou des choses comme ça au sein de votre CA ?

Intervenante : oui oui oui c'est c'est un sujet bien sûr nous sommes tout à fait attentifs là-dessus, et tout le monde au niveau des entraîneurs et femmes entraîneurs, des délégués, nous sommes sensibilisés à bien regarder ce point-là et à le soulever en cas de problème. C'est sexiste, violence d'une manière générale, harcèlement, donc on est bien axés là-dessus.

CS : Si ça se passe, qu'est-ce qui est mis en place ? Est-ce qu'il y a une réaction directement de tout le comité ? Est-ce qu'il y a des sanctions ? Est-ce qu'il y a peut-être de la sensibilisation, des formations qui sont mises en place ? Qu'est-ce qui est mis en place concrètement pour éviter cela ?

Intervenante : C'est bien mis dans notre règlement d'ordre intérieur. Alors il y a une commission qui est en place et nous avons eu un cas il y a quelques années, un entraîneur qui a eu des approches vis-à-vis des filles déplacées et la personne a été exclue du club. Donc c'est la commission d'éthique qui intervient et qui décide en collaboration. Et vous m'entendez toujours ?

CS : Vous êtes revenue, je vous avais perdue.

Intervenante : Il y avait une coupure ?

CS : Oui. Vous me parliez du fait que ça se fait vraiment en collaboration et qu'il y a des décisions qui sont prises pour ce genre de comportement.

Intervenante : On ne laisse pas passer ce genre de choses, clairement.

CS : D'accord. Donc, vous m'avez dit que justement, vous ne laissiez pas passer ce genre de choses. Mais est-ce qu'il y a, par exemple, peut-être de la sensibilisation ou des réunions qui sont faites, je veux dire, exprès pour éviter ce genre de comportement ? Ou ça se fait vraiment naturellement ?

Intervenante : Non, pas spécialement, pas pour le moment, non, pas spécialement.

CS : D'accord. Donc, je vais revenir au sujet des postes. Est-ce que vous pensez, vous, qu'il y a certains postes qui sont plus implicitement considérés comme masculins ou comme féminins ? Par la société, par votre CA ? Est-ce que vous pensez que on verrait plus peut-être un président qu'une présidente ? Ou on verrait peut-être plus une secrétaire qu'un secrétaire

Intervenante : Je ne pense pas. Maintenant, pour,.. Non, secrétariat, trésorier, certainement pas. Mais président, c'est peut-être un peu différent parce que de préférence, il faudrait une personne avec une expérience sportive. Pour une gestion du club.

CS : D'accord.

Intervenante : Et comme moi, je pense, je parle un peu chez nous et en pensant chez nous, ça sera tout à fait plausible d'avoir une présidente. Dans les années qui suivent, mais c'est plus compliqué au niveau des compétences.

CS : D'accord. Donc pour vous, si une femme a les compétences et donc a peut-être joué avant, ce que vous avez l'air de me dire, c'est qu'il faut avoir une expérience de joueur.

Intervenante : Oui

CS : Est-ce que du coup, si une femme a eu cette expérience, elle aura les mêmes chances d'atteindre le poste de présidente ?

Intervenante : Clairement, oui.

CS : Et en ce qui concerne les autres postes, c'est la même chose ?

Intervenante. : Oui, donc voilà, il y a les postes clés, la présidence, la vice-présidence, la trésorerie, secrétariat, et puis, la communication, et puis un petit peu des administrateurs, sans vraiment avoir des tâches, enfin si des tâches spécifiques, mais des dénominations spécifiques. Non, non, non.

CS : D'accord. Donc pour vous, ça se fait vraiment sur base des compétences et le genre n'intervient pas là-dedans ?

Intervenante : Oui. Compétences, une envie d'investissement. C'est surtout ça qui compte.

CS : En ce qui concerne le soutien que vous avez reçu, puisque vous me dites que vous n'avez pas été joueuse vous-même, vous vous êtes engagée un peu plus tard dans le CA, est-ce que vous avez reçu un soutien, que ce soit de la part de votre

famille, peut-être de votre entourage, ou est-ce qu'il y a eu des réticences en se disant que c'est vous allez intégrer peut-être un monde qui est encore très masculin ? Je ne sais pas si vous vous êtes sentie soutenue directement ou si plutôt il y a eu des réticences ?

Intervenante : Mais au niveau du club, certainement, j'ai été soutenue. Et plus que soutenue, parce que revenir un petit peu à la trésorerie, la personne avant, il y avait certains soucis, beaucoup de questions qui n'étaient pas claires. Donc c'était tout à fait le bienvenu qu'une autre personne, maintenant moi ou quelqu'un d'autre, ça je ne vais pas juger, pour mettre un peu de,.. Voilà une certaine clarté, une certaine organisation là-dedans. Et toute personne, ça sera la bienvenue. Toute personne qui apporte quelque chose, ça sera la bienvenue. Que ce soit homme ou femme, aucune différence.

CS : Et donc, tout à l'heure, on évoquait le fait qu'il y ait beaucoup moins de femmes que d'hommes dans les conseils d'administration. Est-ce que vous pensez justement que le fait qu'il n'y ait pas vraiment de représentantes féminines dans le rugby, qu'il n'y ait pas vraiment de, là on le sait, il y a une présidente maintenant à la Ligue, mais le fait qu'il y ait très peu justement de femmes qui représentent le rugby, est-ce que ça peut freiner d'autres femmes justement à rentrer dans ce milieu ?

Intervenante : Probablement, oui. Oui, probablement, parce qu'il y a une qui entraîne l'autre. Oui, ça peut freiner. Peut-être pour certaines femmes, ça pourrait faire « peur », je vais dire, de se retrouver dans un monde masculin, oui.

CS : D'accord. Et en termes de réseau, est-ce que justement le manque de réseau des femmes, ça peut aussi créer un obstacle pour les femmes au sein des conseils et aussi pour celles qui voudraient peut-être rejoindre le conseil ?

Intervenante : Difficile à dire, difficile à dire. C'est un peu, voilà, pour chacun, chacune de voir, de décider, ça dépend des caractères. Certaines femmes, au niveau professionnel, c'est pareil, certaines femmes se retrouvent beaucoup mieux avec des collègues exclusivement féminines que d'autres se trouvent beaucoup mieux. Voilà, difficile à dire.

CS : D'accord. En termes de valeur et de l'ambiance au sein de votre CA, comment est-ce que vous la décririez ?

Intervenante : Valeur du rugby ?

CS : Oui, en termes de valeur. Est-ce que certaines valeurs du rugby peuvent se percevoir dans votre conseil d'administration et peut-être faciliter au final l'entrée des femmes ?

Intervenante : Certainement. Donc, la valeur principale du rugby, c'est le respect. Les uns vis-à-vis des autres, surtout vis-à-vis de l'arbitrage. Ça, vous avez peut-être entendu qu'il y a de fortes différences rugby et d'autres sports. Donc, c'est vraiment le respect. Il y a une personne qui, même au conseil d'administration qui a des idées, il y a un respect, clairement.

CS : Pour vous, c'est vraiment la valeur principale ?

Intervenante : Oui, clairement.

CS : D'accord. Est-ce que justement, vous avez les mêmes opportunités d'accès aux ressources ? Donc par exemple, des formations que vos homologues masculins ?

Intervenante : Oui, les accès sont exactement les mêmes. Il y a des formations à tout niveau, que ce soit arbitrage, entraîneur. Non, il n'y a aucune différence.

CS : Est-ce que le fait d'être une femme, ça influence la manière dont vous prenez certaines décisions ou est-ce que ça influence la manière dont vous prenez la parole dans le conseil d'administration ?

Intervenante : Oui, mais d'une manière générale. Pas lié au sport, parce que ça peut se répliquer aussi à d'autres domaines, parce que le raisonnement d'une femme est différent que le raisonnement d'un homme.

CS : Est-ce que vous pouvez me donner un exemple, peut-être dans la manière raisonner ?

Intervenante : Moi, je pense qu'une femme a plus d'empathie d'une manière générale qu'un homme. Et un homme pensera peut-être beaucoup plus un peu au pouvoir. Et une femme met beaucoup plus d'empathie là-dedans et pensera peut-être un peu : « Qu'est-ce que ma décision aura comme effet pour les autres. »

CS : D'accord. Est-ce que vous, vous avez douté à un moment ou est ce qu'il y a un moment où vous vous êtes dit : « Peut-être que je ne suis pas légitime parce que je suis une femme ? » Ou est-ce que vous vous êtes toujours senti légitime au sein du conseil d'administration ?

Intervenante : Oui, tout à fait. Tout à fait

CS : Est-ce qu'il peut-être vous identifiez un obstacle ou vous pensez peut-être à quelque chose qui pourrait freiner l'entrée des femmes dans le conseil d'administration ou au sein de votre conseil d'administration ? Est-ce qu'il y a quelque chose qui peut limiter le bien-être des femmes au sein de celui-ci ?

Intervenante : Chez nous, non.

CS : D'accord. Est-ce que vous avez déjà pensé à postuler pour un poste plus élevé ? Au sein de la fédération, au sein de la commission, au sein de la ligue ?

Intervenante : Non, non, non.

CS : Et quelles sont les raisons de ce choix ?

Intervenante : Manque de compétence sportive, parce que, j'estime que pour arriver à un poste, je veux dire, de ligue, fédération, il faut avoir une expérience sportive.

CS : D'accord.

Intervenante : C'est que moi, personnellement, je n'en ai pas. Et puis, investissement, clairement, du temps.

CS : Donc, ça n'a rien à voir avec le fait que vous soyez une femme ou pas. C'est vraiment un manque pour vous de compétences parce que vous n'avez pas joué avant.

Intervenante : Non, parce que là, je parle pour moi, personnellement, clairement, un manque de compétences. Parce que pour pouvoir gérer, et même chez nous, pour une présidence, des capacités, certainement, oui, mais le manque sportif, la connaissance sportive, clairement. Et puis, investissement, parce que je vois bien au niveau président, les gars sont tout le temps-là, ils parlent avec les gens, ils parlent dans les équipes, et là, je ne saurais pas faire. Pour le moment, je ne saurais pas faire.

CS : Mais si vous aviez les compétences, est-ce que vous pensez que vous auriez les mêmes chances d'accéder à un poste au sein de la Ligue ?

Intervenante : Je pense bien, oui.

CS : Et qu'est-ce qui vous fait penser ça ?

Intervenante : Je pense bien que justement d'avoir une femme au niveau des joueurs, donc toujours un masculin, il y aura un certain respect. Encore plus de respect parce que la personne est une femme qu'un homme. Enfin parlons chez nous, c'est une impression que j'ai.

CS : C'est justement pour ça que je suis là. Donc c'est parfait

Intervenante : Et au niveau des joueuses, ça sera justement un soutien. Ça sera plus un soutien alors parce qu'une femme sera là. On va dire comme ça.

CS : Et est-ce que vous le ressentez, que le rugby est encore un sport qui est perçu comme très masculin ou est-ce que justement pour vous ça ne se ressent pas ?

Intervenante : Oui. Oui. Malgré tout, parce que je ne sais pas si vous suivez un petit peu les matchs ou les grandes compétitions comme les Six Nations.

CS : Oui, le tournoi des Six Nations, je l'ai déjà suivi.

Intervenante : Voilà. Une fois que l'équipe masculine joue, c'est au Stade de France. On remplit 80 000 personnes, que sais-je. Il y a ce même championnat pour les femmes, mais ça va sur un petit terrain à côté, avec quelques spectateurs, et voilà.

CS : D'accord. Oui.

Intervenante : Donc il y a encore une, la culture du rugby, j'ai envie de dire, est encore très ancrée dans des normes, entre guillemets, masculines.

Intervenante : Oui. Oui. Clairement oui.

CS : Est-ce que vous souhaitez peut-être rajouter quelque chose ? Puisque moi, j'ai posé toutes les questions que je souhaitais poser. Je ne sais pas si vous avez quelque chose à rajouter ?

Intervenante : Non, mais voilà, je suis tombée là-dedans et je ne suis pas une sportive. Je n'ai pas fait trop de sport avant, ni l'athlétisme, ni la natation, ni rien. Donc voilà pourquoi le rugby, parce que c'est le tout hasard. Mais à choisir et à comparer le rugby et le football, par exemple, mon choix est très clair, oui. Le foot, non, merci. Le rugby, justement, parce qu'il y a ce respect mutuel qui joue là-dedans.

CS : Vraiment pour les valeurs du sport que vous appréciez.

Intervenante : Vraiment pour les valeurs du sport, oui.

CS : Je comprends totalement. Eh bien, si vous avez encore quelque chose à rajouter, voilà. Moi, j'en ai fini.

Intervenante : Je ne pense pas, non. Comme ça, non. Je crois avoir fait un peu le tout. Comme ça, je ne pense à rien, non.

CS : Je vais pouvoir couper l'enregistrement alors.

9.4.13. Club 13 :

CS : Voilà, je démarre l'enregistrement. Juste pour que vous le sachiez, c'est tout à fait anonyme et confidentiel, donc votre nom n'apparaîtra nulle part. On ne saura pas vous reconnaître et les données seront utilisées seulement par ma promotrice et moi-même. Je le répète comme ça vous savez.

Intervenante : Très bien. Vous jouez au rugby ?

CS : Non, pas du tout. J'ai découvert le rugby en troisième ici à l'université. C'est vraiment un sport qui m'a plu, donc je me suis dit, puisque il y a encore peut-être beaucoup de clichés qui planent au-dessus de ce sport, je me dis que c'était intéressant de prendre le rugby. Mais je ne joue pas moi-même.

Intervenante : D'accord.

CS : Est-ce que vous pouvez commencer juste par vous présenter brièvement ?

Intervenante : Oui, je m'appelle [REDACTED] Je suis administratrice d'un groupe de courtiers en assurance. Ça s'appelle le groupe [REDACTED]. 9 bureaux, 70 collaborateurs. Donc ça, c'est mon job quotidien. Et puis, en fait, ça fait, je pense que ça fait 7-8 ans qu'on sponsorise le rugby club [REDACTED] et qu'on participe à pas mal d'événements. Et donc, dans ce cadre-là, on est devenus proches du club et le président du club, qui est [REDACTED], m'a proposé, parce que professionnellement, on collabore aussi avec lui, m'a proposé, c'est assez récent, ça

date de septembre 2024, m'a proposé de faire partie du conseil d'administration. Voilà comment j'en suis là.

CS : Et donc vous ne jouez pas non plus vous-même au rugby ?

Intervenante : Non, je joue au hockey.

CS : Ah oui, voilà. Et au sein de ce conseil, quelle place ou quel poste est-ce que vous occupez ?

Intervenante : Je m'occupe des relations externes. Donc, les relations avec les sponsors, les partenaires. Voilà. Enfin, les relations externes, c'est plus large que ça. C'est les relations par rapport aux partenaires, sponsors qui sont essentiels pour l'avenir financier du club, la stabilité financière, mais aussi faire en sorte que le club rayonne, c'est-à-dire attire d'autres personnes qui ne seraient pas venues spécialement au rugby, que ce soit des jeunes, des enfants pour venir jouer, mais aussi des gens qui pourraient venir le dimanche voir le match comme on va voir le football. Les relations externes de manière large.

CS : C'est très large oui. Est-ce que vous pouvez me dire la composition du CA en termes de répartition homme-femme ?

Intervenante : Alors, je pense qu'on est dix et deux femmes. D'accord. Deux femmes sur les dix. Je vais quand même recalculer pour être sûre. Stéphanie, Nicole, Yann. Je ne sais pas, je ne sais pas. Six hommes et deux femmes. Je voudrais en être sûr. Je les reprends sous les yeux... Donc neuf, donc sept hommes et deux femmes.

CS : D'accord. Et quel est le genre des personnes qui occupent les postes, on va dire, peut-être un peu plus stratégique, donc président, vice-président, peut-être le trésorier, la trésorière aussi ?

Intervenante : Alors, le président est un entrepreneur de la région, donc quelqu'un, oui c'est ça, qui gère une grosse entreprise et donc qui est venu avec sa plus-value en termes d'organisation ou de fonctionnement d'entreprise et qui a appliqué ça à un club de sport. Le vice-président est aussi un indépendant, mais c'est quelqu'un qui est issu du monde du rugby et donc qui arrive avec sa vision sportive. Et puis le trésorier, même chose, c'est quelqu'un qui vient du monde de l'entreprise avec une expertise en matière de chiffres. Et le secrétaire, c'est aussi quelqu'un qui est issu du monde du rugby. Et ce n'est pas péjoratif, mais c'est vraiment la petite main qui bosse beaucoup et qui m'aide lui un peu partout.

CS : D'accord. Et est-ce que vous pouvez me dire le poste occupé par l'autre femme qui est au sein du CA ?

Intervenante : Elle s'occupe de la communication.

CS : D'accord. Parfait.

Intervenante : Et elle est arrivée, mais même chose, c'était leur volonté de féminiser le conseil d'administration, parce qu'avant, il n'y avait pas de femmes, donc elle est arrivée à peu près en même temps que moi.

CS : D'accord. C'était en quelle année, plus ou moins ? Je ne sais plus si vous me l'avez dit.

Intervenante : Septembre 2024.

CS : D'accord. Donc là, ici, vous me dites qu'il n'y a pas le même nombre de femmes que d'hommes au sein du CA. Est-ce que vous diriez quand même que votre CA, il est égalitaire ? Et pourquoi ?

Intervenante : A quel niveau ?

CS : Est-ce que vous vous sentez peut être écoutée ? Est-ce que vous vous sentez à la même hauteur que les autres hommes ? Dans l'ensemble, est-ce que vous estimez que vous valez la même chose qu'un homme dans le CA ?

Intervenante : Oui. Pour le moment, ce n'est pas ça qui joue. Ce n'est pas le fait qu'on n'écouterait pas ou oui parce qu'on est des femmes. C'est plus pour le moment une question d'expérience. C'est-à-dire qu'il y en a qui sont là depuis très longtemps et qui connaissent tous les rouages. Et pour les plus jeunes, ce qui est intéressant et ce qu'ils attendent de nous et ce qui se passe. C'est d'arriver avec une vision neuve sur le CA. C'est plutôt ça qui se joue plutôt. Que homme/femmes en tous cas.

CS : D'accord.

Intervenante : Parce que justement, c'était leur volonté de faire rentrer des femmes dans le CA.

CS : Tout à fait. Et donc, votre expérience en général, comment est-ce que vous la décririez ? Est-ce qu'elle est plutôt positive, négative, mitigée ? Et pourquoi ?

Intervenante : Oh Positive. Mais en même temps, peut-être que je n'ai pas encore assez de recul, ça date de septembre 2024.

CS : Oui, tout à fait.

Intervenante : Pour l'instant, en tout cas, très positive et très accueillante. Je ne connaissais pas le monde du rugby, mais j'ai l'impression que ça tient à ça aussi. Une manière un peu gentleman de fonctionner. Et donc, dans le CA, j'ai l'impression que c'est ce qui se passe aussi. Beaucoup de respect en tout cas.

CS : D'accord. Vous avez l'air de me dire que le rugby prône beaucoup de valeurs bienveillantes, des valeurs positives. Qu'est-ce qui, pour vous, explique qu'il y a si peu de femmes dans les CA ? Est-ce que vous avez peut-être une idée de pourquoi il y en a si peu ?

Intervenante : Vu de l'extérieur, je dirais que déjà, c'est beaucoup d'équipes d'hommes. Bien qu'à [REDACTED], ce soit quand même une exception, parce que maintenant, je pense qu'il y a 70 femmes sur 430 membres. Donc 70 femmes, c'est déjà pas mal pour le rugby. Je pense que c'est un sport qui se féminise, mais du

coup, il faut du temps pour que les conseils d'administration se féminisent par la même occasion.

CS : D'accord.

Intervenante : Et puis, un second élément, et même si on est en 2025, c'est que les réunions, les conseils d'administration, on a des comités de gestion une fois par semaine. Et on a un conseil d'administration tous les deux mois. Tout se fait toujours en soirée. Alors, moi, j'ai décidé d'y participer. Mais je peux entendre aussi que des femmes, peut-être plus jeunes, le soir, ce n'est pas toujours facile de se libérer. Qu'on le veuille ou non, c'est souvent les femmes qui s'occupent des enfants le soir. C'est un peu caricatural. Pour une implication dans un CA d'un club de sport, un autre CA, c'est différent. Mais un club de sport, c'est le soir. Je fais partie d'un autre conseil d'administration qui est un business club. Les réunions ont lieu en journée.

CS : Et donc, vous avez l'impression que c'est plus difficile pour une femme de combiner vie professionnelle, vie de famille et vie de bénévole, j'ai envie de dire. C'est plus compliqué pour elle que pour un homme ?

Intervenante : Oui, sans être dans la caricature, mais je pense quand même, même en 2025, oui.

CS : C'est encore très cliché mais pour vous c'est encore les femmes qui s'occupent des enfants et de la maison, on va dire, et les hommes qui vont plutôt travailler.

Intervenante : Oui, c'est cliché, mais ça a tendance à se stabiliser, mais quand même.

CS : Mais ça reste encore.

Intervenante : Oui, je vois au rugby le mercredi soir, par exemple, quand j'y vais, c'est beaucoup d'hommes. Il n'y a rien à faire.

CS : D'accord. Est-ce que c'est aussi le sport qui fait ça ? Par exemple, dans un autre sport, est-ce que pour vous, ce ne serait pas la même chose ? Ou c'est vraiment la société qui est comme ça ?

Intervenante : Alors le rugby est masculin, ça c'est sûr, mais je pense que c'est un peu général dans les clubs de sport. Il y a des femmes, mais voilà, je joue aussi au paddle, c'est quand même aussi beaucoup d'hommes de toute façon.

CS : Et au sein du CA, est-ce que vous avez déjà observé peut-être des différences dans la manière dont les hommes et les femmes sont perçus ou traités ?

Intervenante : C'est difficile. Je pense que je n'ai pas encore assez de recul. Je ne suis pas sûre de nouveau, que ce soit une question homme-femme, c'est plutôt une question d'expérience ou de personnalité. Après, c'est un CA assez ouvert où chacun est entendu. Donc, non, je ne pense pas qu'il y ait de différence.

CS : D'accord. Et en termes de comportement, est-ce que vous avez déjà vécu ou pu observer des comportements sexistes ou des commentaires plutôt inappropriés qui peuvent peut-être parfois passer pour des blagues, mais finalement qui sont de la discrimination envers les femmes ?

Intervenante : Non, pas du tout. Pas du tout.

CS : Et même envers les joueuses sur le terrain ?

Intervenante : Oui, non, pas du tout.

CS : D'accord.

Intervenante : Je suis assez neuve. Je constate quand même que ce qui s'y fait est très réfléchi et encadré. Et donc, s'il y avait une grosse blague sexiste, même si c'est drôle, les gens que j'ai autour de moi, ce ne sont pas des gros lourds qui alimenteraient ça. D'abord parce que c'est eux aussi qui ont voulu féminiser leur conseil d'administration.

CS : Donc pour vous, ça n'existe pas au sein de votre club et du CA. C'est parce que c'est naturel, c'est fait de manière naturelle. Il n'y a pas eu un règlement, une politique intérieure ou quelque chose qui a interdit ça ? Ça s'est fait naturellement.

Intervenante :. Oui. Tout à fait Il n'y a rien qui se met en place. Après, au sein du Moi, je ne suis pas assez impliquée que pour le savoir. Mais au sein du CA, ça, c'est une certitude. Je pense que si il y avait matière à en discuter, ce serait le cas. Parce qu'ici, il y avait une réflexion de ça n'a rien à voir avec le rôle de la femme. Il y avait une réflexion sur un comité de discipline parce qu'il y a des joueurs qui, en dehors des matchs, ça n'a rien à voir au match, mais qui, avec la veste Rugby Club [REDACTED], font la fête après, et il y a eu des problèmes, et c'est ressorti en disant, oui, mais [REDACTED], machin. Et donc, il y avait une réflexion autour de ça. Donc, je pense que s'il y avait un problème de cet ordre-là, ce serait débattu. Mais je pense pas. Après, quand je vois le caractère des filles au rugby, je pense pas qu'il faille les embêter.

CS : D'accord. Est-ce que vous pensez que certains rôles sont implicitement considérés comme plus adaptés aux hommes qu'aux femmes ?

Intervenante : Dans le rugby ?

CS : Oui, et surtout au sein du CA.

Intervenante : C'est difficile à dire parce que le CA vient seulement de s'ouvrir à des femmes. Donc c'est difficile à dire. Je pense qu'au niveau sportif, tout ce qui concerne le sport, notamment le secrétaire qui s'occupe des affiliations, etc., je pense que ça, c'est très masculin, le sportif.

CS : Et pourquoi est-ce que vous pensez ça, ou vous diriez ça ?

Intervenante : Parce que le sport n'est pas encore assez féminisé, je crois, vu de l'extérieur, en tout cas. Mais s'il y avait une joueuse active, elles sont jeunes pour le moment, mais d'ici 10 ans, je pense qu'elles pourraient avoir un rôle dans le sportif.

CS : Est-ce que pour vous, à compétence égale, est-ce qu'une femme a autant de chances d'accéder à un certain poste qu'un homme ?

Intervenante : À [REDACTED], je dirais que oui. À [REDACTED], je dirais que oui. Ailleurs je ne sais pas.

CS : C'est votre club qui m'intéresse. C'est ce qui m'intéresse ici, c'est le vôtre. Est-ce que, je ne sais pas comment ça se passe lors du processus de recrutement, lorsque quelqu'un s'en va ou quand il faut recruter une nouvelle personne, comment est-ce que ça se passe ? Est-ce que vous pouvez m'expliquer un petit peu ?

Intervenante : Ici, récemment, le trésorier est parti. Et donc, il y a eu une réflexion au sein du CA de se dire, tiens, on aurait besoin d'un trésorier, c'est-à-dire à la fois quelqu'un de compétent, mais aussi quelqu'un qu'on a envie d'avoir autour de nous, qu'on connaît, qui partage a priori les mêmes valeurs. Donc, il y a quelqu'un qui a été proposé. Il y a eu une discussion au sein du CA de se dire, oui, est-ce qu'il y a des objections

CS : D'accord. Donc, ça, c'est vraiment fait en termes de compétence. Le genre n'a pas joué dans la sélection de la personne ?

Intervenante : Ah, non. La personne qui a été proposée, oui, était un homme. Si ça avait été une femme, oui, tout à fait. C'est la même chose.

CS : D'accord. Et quand vous avez pris cette décision, est-ce que, je ne sais pas, peut-être que vous avez voté ou peut-être que vous avez justement émis votre avis. Est-ce qu'il y a des avis qui comptent plus que d'autres ? Ou est-ce que tout le monde est vraiment égal, on va dire, dans ce CA ?

Intervenante : Oui, je pense qu'il y a des avis qui comptent plus que d'autres. Mais c'est parce qu'aussi, mais ça, c'est dans tout conseil d'administration. Et c'est un peu naturel, il y a des « sages », entre guillemets, et leur avis est souvent écouté. Et là, dans le CA, je trouve, vu de l'extérieur, qu'il y a deux sages. Et à un moment donné, après le débat, il y en a un des deux qui fait le résumé, qui pose les choses, qui est souvent l'intermédiaire de ce que tout le monde a dit. Et souvent, on écoute la parole du sage. Mais ce n'est pas une question d'homme-femme ou compétence. C'est vraiment la parole du sage.

CS : C'est le sage oui. Est-ce que vous pensez que le fait qu'il manque des femmes dans les CA, est-ce que ça peut décourager certaines femmes à les rejoindre ? Donc le manque de mentors ?

Intervenante : Oui, c'est possible. Parce qu'ici, c'était vraiment une main tendue pour faire entrer les femmes. Donc c'est plutôt facile d'entrer quand c'est leur volonté. Oui, tout à fait. Mais oui, oui, je peux. Et puis humainement, évidemment,

quand on recrute quelqu'un, si on est un homme, on recrute plus facilement un homme, un copain, qu'une fille. C'est un peu normal.

CS : Donc vous pensez que le réseau de soutien constitue un frein pour les femmes? Donc le fait que les hommes, justement, puisque c'est très masculin, ça se « décide » entre hommes. Donc, ils ont plus de réseaux. Est-ce que ça peut constituer justement un frein pour les femmes ?

Intervenante : Oui, je pense, oui. Oui, je crois. Moi on est venue me chercher mais sinon je pense oui. donc, c'est plutôt confortable, évidemment, d'arriver. C'était leur volonté et c'est des gentlemen. Donc, s'ils ont fait venir une femme, ce n'est pas pour ne pas écouter ce qu'elle a à raconter. Donc, évidemment, c'est facile comme position.

CS : C'est plus simple dans ce sens-là, effectivement. Et au niveau de votre famille, est-ce que vous avez été soutenue ou alors est-ce qu'il y a eu des réticences au début quant à votre engagement dans le conseil d'administration ?

Intervenante : En fait, ma famille, c'est ni l'un ni l'autre parce que mon mari est décédé il y a 5 ans et puis j'ai des enfants. Ils ont 20, 15 et 10. eux, ça ne change pas grand-chose si ce n'est que je suis parfois absente. Mais je veux dire, ça n'a pas vraiment été une question.

CS : D'accord. Est-ce qu'en termes de ressources, est-ce que vous avez l'impression d'avoir les mêmes opportunités ou le même accès aux ressources que vos homologues masculins ? Les ressources, ça peut être des formations, un mentorat ou des choses comme ça.

Intervenante : Oui, j'ai l'impression. Je n'ai pas d'avis sur le sujet, mais j'ai pas l'impression que ce soit un problème.

CS : Comment est-ce que vous décrivez l'ambiance et les valeurs de votre CA au sein de votre club ?

Intervenante : Très chouette. Respect, solidarité, bienveillance. Vraiment, très, très bien.

CS : Est-ce que vous pensez que cette culture, ça facilite l'intégration des femmes?

Intervenante : Oui, c'est facile, évidemment. On verra sur le long terme les limites de ça, évidemment. Mais là, tout de suite, c'est bien.

CS : D'accord. Est-ce qu'il y a des raisons qui vous poussent ou vous freinent à prendre davantage de responsabilités au sein du CA ?

Intervenante : Oui, je pourrais en faire plus. Non, je souhaiterais en faire plus. Ce qui me freine, c'est que j'ai déjà un gros boulot, trois enfants, pas de papa. Beaucoup de choses à faire. C'est mon contexte qui fait que je ne peux pas m'y investir plus. Et parfois, c'est une frustration. Mais voilà, ça fait partie des conditions.

CS : D'accord. Mais c'est vraiment un manque de temps et beaucoup trop de choses à faire. Ça n'a rien à voir avec le fait que vous soyez une femme.

Intervenante : Non, non, non.

CS : Est-ce que vous vous êtes toujours sentie légitime dans votre rôle ? Et pourquoi ?

Intervenante : Oui.

CS : Est-ce que vous pouvez m'expliquer pourquoi est-ce que vous vous sentez légitime ?

Intervenante : Parce que les membres du conseil d'administration valident ma position, ce que je fais ou ce que je propose. Oui, pas de souci.

CS : Et comment le fait d'être une femme influence la manière dont vous participez aux discussions, où vous prenez des décisions ?

Intervenante : C'est un monde d'hommes, mais ce n'est pas forcément un désavantage d'être une femme, parce que je le vois dans mon job au quotidien aussi. C'est le monde banque-assurance. Donc c'est aussi un monde d'hommes.

CS : Oui, tout à fait.

Intervenante : Et en fait, ce n'est pas un désavantage d'être différent. Donc en l'occurrence, d'être une femme, parce qu'on arrive avec une autre approche. Et ça marche aussi d'une autre manière, mais ça marche aussi.

CS : Est-ce que vous avez un exemple, peut-être, de quelque chose que vous avez mis en place ou quelque chose qui a fonctionné parce que vous étiez une femme ?

Intervenante : De là à ce que ça fonctionne parce que je suis une femme. Mais ce n'était pas vraiment lié au fait d'être une femme. En arrivant, je suis arrivée avec une proposition d'action 20 pour le rugby qui a été acceptée, validée, soutenue, etc. Mais est-ce que c'était parce que j'étais une femme ? Je n'en sais rien du tout. Mais je n'ai pas d'exemple concret. Je vois dans mon job au quotidien qu'il ne faut pas être un homme et arriver avec des positions très tranchées à faire valider. Le fait d'être une femme, on a mené certains projets avec l'autre dame, [REDACTED]. Voilà. Je n'arrive pas bien à le déterminer, mais le fait d'être différent, donc d'être une femme. Tout à fait. Fait aussi que nos demandes passent d'une certaine manière parce qu'on n'est pas dans une confrontation d'idées comme deux hommes pourraient l'être. Ce n'est pas la même chose qui se joue. Un débat d'idées que j'ai déjà pu voir entre deux hommes, à un moment donné, il y en a un qui a besoin d'avoir raison. Je caricature. S'il faut aller loin dans la caricature, il y en a un des deux qui doit avoir raison à la fin du débat. Alors que dans certaines discussions, on peut en tant que femme dire qu'on n'est pas d'accord, mais voilà ce qu'il en est. La position, c'est une manière plus douce, je pense. Moins confrontant je pense.

CS : Pour vous, c'est important la diversité au sein des conseils d'administration ?

Intervenante : Oui, tout à fait. Je le vois dans notre conseil d'administration pour mon job. On est : un, deux, trois, quatre, quatre sur onze. Et les deux dernières arrivées sont des femmes. Et le fait d'avoir promis que la féminité dans notre conseil d'administration apporte autre chose. Plus de bienveillance, je crois. Je suis sûre, d'ailleurs. Plus de dialogue, plus de bienveillance. Une autre approche. Plus humaine.

CS : D'accord, plus humaine, oui. Ici, donc, vous m'avez parlé un petit peu de votre expérience. Est-ce que vous pensez peut-être à des obstacles ici au sein de votre CA qui peuvent limiter les femmes à entrer dans votre CA ou vous, des obstacles qui peuvent contraindre, on va dire, votre bien-être au sein du CA ?

Intervenante : Il y a le manque de temps, le manque de temps disponible, ça j'en ai parlé. Et moi, ce qui peut me freiner, c'est l'aspect sportif. Donc, vraiment le pur sportif qui, pour moi, est un peu inconnu et qui reste un monde comme un homme. Même s'il y a 70 femmes, ça reste très masculin, le sportif en tout cas.

CS : Et donc, ça, vous pensez que ça peut justement démotiver certaines femmes à entrer dans le CA ou ça peut justement, comme vous le dites, mettre peut-être en péril le bien-être des femmes au sein des CA ?

Intervenante : Peut-être, oui. Peut-être. Ce côté sportif très masculin, c'est possible.

CS : D'accord.

Intervenante : C'est possible et le temps disponible. C'est les deux choses. Hier, il y avait le match, donc c'est quasiment toute la journée, le mercredi soir. C'est un rôle aussi de passionné.

CS : Oui, je comprends. Et du coup, si j'avais une petite question comme ça, puisque c'est eux qui sont venus vous chercher. Qu'est-ce qui vous a motivé à rentrer dans le CA ? Puisque vous ne faites pas partie à la base du rugby, donc on ne peut pas dire que c'est par passion du rugby au départ. Qu'est-ce qui vous a motivé justement à rentrer ?

Intervenante : Par défi. Par défi parce que c'est un nouveau monde. C'est un monde quand même qui m'attire parce que j'ai été pendant des années au repas VIP, etc. C'est un chouette monde avec une super ambiance. C'est un projet de club. Donc, c'est géré comme une entreprise avec les valeurs d'un club sportif. Mais c'est vraiment géré comme une entreprise. C'est super intéressant, évidemment. Les gens qui sont dans le CA, je les connaissais déjà quasiment tous. C'est vraiment des gens que j'aime bien. C'est vraiment des gentils. Et puis, professionnellement, ça m'aide aussi pour mon business propre de faire ça.

CS : D'accord. C'était une petite question parce que ça m'intriguait justement parce que je rencontre des femmes qui sont dans le CA. Et en général, c'est vraiment par passion qu'elles sont rentrées dans le CA ou parce que leur enfant jouait ou parce que voilà, elles aimaient vraiment le rugby. Et donc, vous êtes un peu un profil différent. C'est intéressant de savoir le pourquoi. Est-ce que vous avez peut-être, là ce serait peut-être un peu tôt pour le dire, mais est-ce que vous envisagez de progresser peut-être au sein du CA, donc d'occuper d'autres postes ?

Intervenante : Oui, ce serait bien. Mais en termes de timing, pour le moment, je suis au maximum de ce que je pourrais faire. Donc un peu compliqué.

CS : D'accord. Et si vous aviez le temps, est-ce que vous pensez que vous aurez les mêmes opportunités qu'un homme à accéder au poste que vous souhaitez ?

Intervenante : Oui, je crois, je pense. C'est parfaitement anonyme. Oui, oui, tout à fait. Oui, oui, je pense que je peux. Je pense, je pense non. Je l'ai entendu comme ça entre deux conversations un peu tardives. Mais je pense que le président, à un moment donné, il sera fatigué de faire ça. Ça demande beaucoup d'énergie. Et je pense que c'était aussi une volonté, à un moment donné, de trouver quelqu'un de « représentatif » pour le remplacer. Et je me demande dans quelle mesure, à un moment donné, il n'attendrait pas ça de moi. Pas maintenant, mais peut-être dans 5 ou 10 ans. Voilà, j'ai entendu ça entre deux conversations. Et du coup, je pense qu'être une femme, ce n'est vraiment pas un souci.

CS : Ce n'est pas un souci. C'est vraiment en termes de compétences et en termes de qui va le mieux gérer, entre guillemets, le poste.

Intervenante : Oui, c'est ça, je pense.

CS : Eh bien voilà, je ne sais pas si vous avez quelque chose à rajouter ? Ou est-ce que vous avez des questions peut être ?

Intervenante : Je ne pense pas. C'est un peu, c'est un peu tôt, évidemment, pour donner un avis vraiment objectif. Si ça faisait 2-3 ans, ce serait plus objectif, évidemment, qu'après, je ne sais pas moi, 7 mois. Parce que on est encore dans la période lune de miel.

CS : Oui, tout à fait.

Intervenante : C'était leur volonté d'avoir des femmes et ils respectent leurs engagements. Ce n'était pas une idée en l'air de se dire qu'il faudrait des femmes parmi nous parce que c'est tendance d'avoir des femmes. C'était une vraie volonté de féminiser et d'arrêter de discuter entre mecs.

CS : Ce n'est pas une question de quotas et de dire comme ça on a les quotas et c'est bon. C'est plus que ça.

Intervenante : Oui, oui, c'est ça, c'est pas des gros lourds qui se sont dit on va arrêter de discuter entre mecs et on va prendre des filles pour dire de. C'est vraiment une volonté de féminiser. C'est intéressant comme tendance parce que je le vis dans un business club, dans le CA aussi ils ont une volonté de faire entrer des femmes et c'est sympa comme tendance, c'est progressiste.

CS : Tout à fait, c'est bien, c'est un très bon témoignage qui montre que ça évolue et que ça va dans le bon sens. C'est bien.

Intervenante : Je pense, oui.

CS : Merci beaucoup pour votre participation. Je vais pouvoir couper l'enregistrement.

9.4.14. Club 14 :

CS : Je démarre l'enregistrement. Je tiens rappeler que cet entretien est totalement confidentiel. Votre nom n'apparaîtra nulle part et les données ne seront utilisées que par moi-même et ma promotrice dans le cadre de ce mémoire. Est-ce que vous avez peut-être des questions avant de démarrer ?

Intervenante : Tu peux me tutoyer. Dis-moi à peu près comment ça se passe l'interview. Est-ce que tu as déjà des questions préparées ?

CS : Oui, c'est ça. En gros, j'ai une liste de questions et en fonction un peu de tes réponses et en fonction de si tu rencontres des obstacles ou non. J'ai des pistes d'ajustement. J'ai des questions qui sont préparées à l'avance. Si toi, tu as des questions pendant l'entretien, il n'y a pas de souci, tu peux me les poser. Si tu veux rajouter des choses à chaque fois, il n'y a vraiment pas de souci. J'ai un déroulé. Normalement, je dis que ça dure entre 45 minutes et une heure, mais parfois en 30 minutes, 40 minutes c'est fait.

Intervenante : Très bien. Je peux commencer par me présenter.

CS : Tout à fait.

Intervenante : Et surtout mon lien avec le rugby. Je suis joueuse depuis 15 ans environ. J'aurais dû dire plutôt que j'étais parce que je viens de me faire opérer du genou et je ne pense pas que je vais reprendre parce que voilà, pour plein de raisons. Et j'ai fait plusieurs clubs en tant que joueuse. A la base en France, j'ai commencé en France. Et ce qui va expliquer peut-être ma comparaison par rapport à la Belgique, parce que j'ai connu ce qui se passait en France. Et je suis en Belgique depuis dix ans. J'ai joué un an à un [REDACTED] mais ça ne m'a pas plu du tout. Comme ambiance, comme mentalité. Et je suis restée sept ans aux [REDACTED], à [REDACTED]. Sept ans chez eux, trois en tant que joueuse et quatre au conseil d'administration.

CS : Et là, tu as démissionné ? Tu n'es plus dans le conseil ?

Intervenante : Non, j'ai fini mon mandat de quatre ans.

CS : Et tu n'as pas souhaité continuer ?

Intervenante : Non, parce que je suis, ... Je savais que j'allais arrêter le rugby. Et je trouvais que ça avait moins de sens d'être au sein du CA sans être joueuse. Et voilà, il faut dire ce qui est, ça prend quand même beaucoup de temps, d'énergie, de charge mentale, de stress aussi. Et donc, j'avoue que j'ai saisi l'opportunité d'arriver à la fin de mon mandat. Je savais que je n'avais plus assez de temps et d'énergie à mettre dedans. Et donc, autant laisser la place à ceux qui en ont plus. Donc là, j'ai tout arrêté. Le jeu et le CA depuis quelques mois.

CS : D'accord. D'accord. Et quel poste est-ce que tu occupais au sein du CA ?

Intervenante : Alors, la première année, j'étais simple administratrice. Donc, par exemple, j'avais selon les besoins des tâches qui venaient. Alors, par exemple, rechercher des sponsors ou alors organiser certains événements. Je n'avais pas de poste attribué la première année. Les trois suivantes, on m'a demandé d'être vice-présidente, donc plus backup du président et être vraiment la représentante du club envers la commune. Notamment pour assister aux réunions avec les chambres des sports. Et donc être vraiment ce rôle représentatif du club envers la commune et les autres instances.

CS : Et qu'est-ce qui t'a poussé à rejoindre le CA ? Parce que tu étais entre guillemets joueuse, tu aurais très bien pu rester juste joueuse et ne pas vouloir intégrer le CA. Qu'est-ce qui t'a poussé à l'intégrer ?

Intervenante : Alors, je n'y aurais jamais pensé par moi-même. C'est le président de l'époque qui est venu me chercher. Le président de l'époque, c'était [REDACTED]. C'est celui qui a fondé le club des [REDACTED]. Il y a un peu plus de 10 ans maintenant. Et voilà, je ne sais pas si c'est tous les ans, il y a un certain roulement parce que les mandats de 4 ans sont vraiment étalés. Donc il y en a qui ne renouvellent pas et alors ils cherchent des remplaçants. Et suite à certaines discussions qu'on avait par rapport à l'organisation de l'équipe féminine et tout ça, il m'avait dit qu'il avait trouvé que mon avis était pertinent et que je pouvais avoir une voix pertinente et de représenter aussi l'équipe féminine au sein du CA. Et c'est comme ça qu'il m'a proposé de venir. Je crois que ça tombait pendant le premier confinement où je m'ennuyais comme un rat mort. J'avais dit, ah ouais, très bien. Donc, c'est comme ça que j'ai rejoint le CA.

CS : D'accord. Donc, on est plutôt venu te chercher.

Intervenante : Oui, c'est ça. Et j'ai trouvé ça chouette d'avoir enfin une personne féminine au sein du CA.

CS : Ce n'était pas le cas avant ?

Intervenante : Non. Après, le club est assez jeune. Il avait une dizaine d'années. Non, même moins à l'époque quand ils sont venus me chercher. Et donc, comme c'est un club qui a été monté par une bande de potes, alors ils sont restés à cette bande de potes au sein du CA. Et l'équipe féminine s'est montée plusieurs années il n'y avait pas vraiment de femmes avant dans le club.

CS : D'accord. Et donc, en termes de répartition hommes-femmes ? Quand tu y étais, tu étais la seule femme ou il y en a d'autres qui sont venues après ?

Intervenante : Alors, j'étais la seule femme les trois premières années. Et la dernière année de mon mandat, Gabrielle nous a rejoints, qui est aussi une joueuse des filles. Et c'est elle qui m'a fait suivre, d'ailleurs, ton mail, Gabrielle. Je ne sais pas si elle a répondu aussi à ton enquête. Pas sûr. Je la relancerai alors si elle l'a fait, parce qu'elle pourrait aussi donner son avis. Et donc, la quatrième année de mon mandat, on était deux filles. Et maintenant, elle n'est plus que toute seule.

CS : Ah, donc il n'y a pas d'autres femmes qui sont rentrées dans le CA après ? Et il y a combien d'hommes à peu près ?

Intervenante : Il y a sept hommes pour une femme. C'est un CA de huit personnes. En général, on essaie d'avoir huit personnes. Je ne pense pas que ça soit qu'ils ne veulent pas limiter un nombre de femmes. Ils aimeraient bien que les femmes soient plus investies. Je dirais que c'est plus lié à l'équipe féminine en elle-même qui n'est pas assez solide. Il y a beaucoup de turnover, beaucoup de nouvelles. Je pense que les filles n'ont pas vraiment un fort attachement au club et ensuite avoir la maturité aussi pour se dire bon ok je veux être au sein du conseil mais pas pour uniquement jouer pour mon équipe, pour représenter le club ça demande du temps et je pense que l'équipe telle qu'elle est actuellement n'est pas assez mature pour avoir. Après, c'est lié à l'histoire de l'équipe qui a explosé il y a quelques années. On se retrouve maintenant avec beaucoup de nouvelles. On est redescendus d'une division. À mon avis, si il y a d'autres femmes qui viennent, ce ne sera pas tout de suite.

CS : Pour toi, le fait qu'il n'y ait pas beaucoup de femmes au sein du CA, c'est dû au fait qu'il n'y ait pas beaucoup de joueuses ? Est-ce qu'il y a d'autres raisons qui peuvent peut-être s'expliquer ?

Intervenante : Pour moi, c'est une des explications. Il n'y a pas assez de joueuses ou d'anciennes joueuses qui sont suffisamment installées dans l'équipe, dans le club et qui ont envie de s'intégrer. Soit c'est des jeunes qui n'ont pas envie de trucs sérieux, rébarbatifs, de se remettre avec ça. Soit c'est des jeunes femmes actives qui ont leur boulot à côté, leur vie. Pardon. Ce qui est débile, parce qu'on a tous un boulot à côté. Je pense que quand tu es junior, tu viens de commencer, tu es novice, peut-être que tu n'éprouves pas la légitimité pour venir dans un CA. Alors qu'au final, un CA n'a rien à voir avec ta façon de jouer. Mais je pense que les gens, d'une part, ne sont pas forcément au courant de ce qu'est un CA et comment il fonctionne. Et qu'on ne se dit pas. Moi, si on n'était pas venu me chercher il y a quatre ans, jamais je ne me serais dit, ah tiens, peut-être qu'ils cherchent, je vais aller me proposer. C'est aussi à faire des campagnes de recrutement. Après, je sais qu'à l'époque où moi j'ai été recrutée, c'est vrai que même ceux qu'on accueillait, les nouveaux arrivants au CA, c'était plutôt des décisions entre nous. En fait, on se disait, ah bah tiens, que dans quelques mois, les mandats de telles personnes vont arriver à leur fin. Qui est-ce qu'on verrait bien nous rejoindre dans le CA ? Et alors, on réfléchissait entre nous et c'était nous qui identifions des personnes avec un chouette mindset. Et voilà, ça se passait plutôt comme ça. On ne laissait pas tellement, et on ne faisait pas la pub pour ouvrir. Parce qu'une année, même la première année, Non, je n'étais pas encore au CA, j'étais encore joueuse. Et le président, à l'époque, avait fait une sorte d'annonce en disant : on cherche des gens pour nous joindre au sein du CA. Et il y avait une autre joueuse qui avait dit : Moi, je voudrais bien. Le problème, c'est qu'il ne voulait surtout pas de cette personne-là. En particulier parce que c'était une fille très râleuse, tout le temps dans la confrontation. Et donc, ils ne voulaient surtout pas de quelqu'un de négatif et de râleur comme ça au sein du CA. Sauf qu'ils se sont retrouvés un peu mal parce qu'après, ils ne pouvaient pas dire qu'ils n'avaient pas besoin vu qu'ils avaient fait une annonce officielle. Et surtout, ça aurait été chouette d'avoir, il n'y avait jamais eu de fille à ce moment-là, ça aurait été super chouette, mais c'était vraiment pas la bonne personne. Suite à cette histoire, je pense qu'ils ont arrêté de faire des annonces auprès de tout le monde pour ne pas se retrouver dans ces situations, à devoir refuser quelqu'un parce qu'il n'a pas la bonne personne, parce qu'il n'a pas le bon mindset.

CS : Et justement, le fait que ce recrutement se fasse de manière, on va dire, par connaissance au final, est-ce que ça limite pour toi l'entrée des femmes dans les CA ? Puisqu'il y a beaucoup plus d'hommes. Que de femmes, est-ce que ça peut limiter justement les choix, finalement ?

Intervenante : Ah, probablement, oui. Probablement, puisqu'au final, vu que c'est par connaissance, si les filles et les garçons ne se mélangent pas au quotidien, il n'y a pas de raison qu'on puisse identifier des joueuses qui pourraient tenir le rôle.

CS : Et en termes de compétences, si il y a une joueuse ou quelqu'un de compétent qui se présente spontanément, est-ce qu'elle a les mêmes chances qu'un homme d'accéder au poste qu'elle souhaite ?

Intervenante : Si à compétence et mindset égale, je dirais oui.

CS : D'accord.

Intervenante : Mais ce serait vraiment à ces deux conditions. Et je crois que c'est même plus une condition. Une condition de mindset que de compétence, c'est vraiment se dire : j'ai envie de me donner pour le club et puis, quel que soit ce que je pourrais faire, j'ai du temps, j'ai de l'énergie. C'est surtout ça.

CS : Et toi au sein du club, comment est-ce que tu décrirais ton expérience ? Est-ce qu'elle est plutôt positive, négative, mitigée ? Vraiment un avis global sur les 4 ans que tu as pu passer là

Intervenante : Je dirais mitigée. Je dirais mitigée. Je suis très contente d'avoir fait et je suis très contente d'avoir été la première femme et vice-présidente. Je trouve que c'est chouette. Maintenant, je trouve que j'ai eu parfois l'impression que ma voix en tant que femme comptait moins que celle des hommes. Ou alors, je ne sais pas si c'est parce que j'avais l'étiquette 'équipe féminine' sur le front et qu'au moment où on ne faisait pas des super bons résultats, on me disait : « Oui, vous, Liv ». Genre, si je parlais au nom de l'équipe féminine, ce qui n'était pas du tout le but, quand je suis rentrée au CA, j'ai bien dit ça, j'ai dit : « si je viens, je ne suis pas le messenger avec l'équipe féminine. » C'est deux choses différentes. Mais bon, quand l'équipe féminine n'allait pas bien au niveau de résultats ou de conflits internes avec les coaches et tout ça, j'ai l'impression que j'avais l'étiquette équipe féminine et que j'étais décrédibilisée. C'est difficile à expliquer. L'ancien président qui est parti à un moment, lui, il décidait tout d'une manière unilatérale. Vu qu'il était qui avait créé le club et qu'il était son métier. En fait, il bossait à temps plein pour le club. Donc, il y avait un conseil d'administration, mais c'était lui qui décidait tout. Même s'il nous demandait notre avis, ça n'avait aucune importance. Il décidait quand même de tout. Et une fois qu'il est parti et qu'on a fonctionné avec des élections pour un président et qu'on pouvait librement discuter des sujets et les voter. On votait systématiquement à main levée et c'était la majorité qui gagnait. Donc, il n'y avait pas de question d'homme-femme pour ça. C'était vraiment démocratique. Mais quand on devait s'exprimer ou donner son avis ou donner des arguments, j'ai plusieurs fois eu l'impression que je n'étais pas réellement rendue crédible. Ma voix n'avait pas forcément de poids parce que dans un club c'est souvent comme ça, c'est l'équipe senior masculine qui est l'équipe fagnot du club. Et alors, tout est fait, tout est vu via le prisme de l'équipe senior. Et alors, les autres équipes féminines, l'école,

le touch, tout ça, c'était. Des équipes satellites qui sont là, que pour en plus, mais qui ne sont pas l'équipe fagnon t du club.

CS : Est-ce que toi, tu as déjà hésité parfois à donner ton avis ou à prendre des décisions, des initiatives juste parce que tu ne te sentais pas vraiment écoutée ?

Intervenante : Donner mon avis, oui. C'est arrivé plusieurs fois où j'ai hésité, où je me suis dit : « De toute façon, ils ont quand même déjà décidé entre eux. » Tout à fait. Et puis, au bout d'un certain temps, que tu donnes ton avis, que tu te fais remballer, que tu n'as pas envie de passer pour la féministe ou râleuse de base.

CS : C'est compréhensible.

Intervenante : Ça m'est déjà arrivé. Ça m'est déjà arrivé, oui, en tout cas, de me retenir de donner mon avis. De mener des actions, non. Ça, jamais. Parce que le club encourageait vraiment l'organisation de trucs et le mode actif. Mais en effet, j'avais l'impression que au final, c'était bref. Je ne sais pas, c'est vraiment une impression parce que toutes les décisions, elles sont quand même votées et c'est la majorité qui gagne. Donc mon vote avait autant de poids qu'un autre. Mais c'est quand il faut développer des arguments. C'est plutôt derrière après.

CS : Et en termes de comportement, est-ce que tu as déjà reçu ou observé des comportements sexistes ? Donc, hormis le fait qu'on ne t'écoutait pas forcément, est-ce que y en a eu d'autres, comme par exemple, je ne sais pas moi, des commentaires qui peuvent être inappropriés envers les femmes ou vraiment de la discrimination pure et simple au sein du CA ?

Intervenante : Non, pas au sein du CA.

CS : Et envers les joueuses, ça peut arriver ?

Intervenante : Oui, ou même peut-être des membres, peut-être les parents, les accompagnants. Les entraîneurs, peut-être aussi ? Non, parce que je réfléchis, mais j'ai deux exemples, mais je ne sais pas du tout si c'est lié à la discussion. Non, c'est plutôt l'équipe féminine qui. Il y avait beaucoup de féministes et de lesbiennes qui avaient beaucoup de mal à se faire coacher par un homme. Mais du coup, je ne sais pas si ça n'a rien à voir avec le sujet d'aujourd'hui. Oui, c'est purement dans l'autre sens. Elles ne supportaient pas l'autorité masculine. Donc, c'était compliqué quand on a un coach homme. Au sein du club, d'une manière générale, tout le monde faisait vraiment attention à ce qu'il y ait le respect, l'inclusivité. Il y avait vraiment un fort accent sur l'inclusivité, avec le volet social et tout ce qui va avec. Donc ça, c'était la politique officielle. Au sein du CA, il n'y a jamais eu de discrimination ou de propos sexistes. C'est juste qu'il y a toujours, sur le bord du terrain, pour les événements, des gars relous. Qui vont faire des remarques, soit sur le physique des filles, parce qu'ils s'attendent à avoir des grosses saccades sur le terrain. Alors, il y en a toujours qui vont faire des remarques salaces. Ou alors, si t'es un peu trop virulente sur le terrain ou en dehors, tu te fais traiter de flic ou de métier autoritaire. Je trouve que le rugby féminin, en tout cas, et ce n'est pas bien ancré dans la tête des mecs. C'est quand même rempli de clichés mais encore une fois, pas au sein du CA, parce que ça reste un club familial fondé par une bande de potes. Et le fait d'intégrer les

membres du CA par bouche à oreille par gens qu'on a nous-mêmes identifiés, alors ça permet d'être sûr aussi du mindset de la personne.

CS : Tout à fait. En termes de poste, est-ce que tu penses qu'il y a des rôles qui sont implicitement considérés comme plus adaptés aux hommes qu'aux femmes ? Même si, normalement, chaque personne pourrait occuper tous les rôles, est-ce que peut-être dans la mentalité des gens, il y a encore ce cliché de la femme secrétaire, on va dire, et l'homme président ?

Intervenante : C'est clairement l'idée que j'avais en tête, c'est de dire que la femme, on va le mettre au poste de secrétaire. Mais ce n'était pas le cas chez nous. Les secrétaires, par exemple, ont toujours été des hommes. Au final, dans toute l'histoire du club, on n'a été que deux femmes dans le CA. Nous deux, avec Gabriel. ni l'autre, on n'a jamais eu le poste de secrétaire. Par contre, c'est vrai que son poste à être, c'est la communication. Et c'est vrai que secrétaire et communication, je trouve que c'est les postes qu'on va plus facilement donner aux femmes. Mais en tout cas, les postes de secrétaire chez nous ont toujours été tenus par les hommes.

CS : D'accord. Est-ce qu'il y a une femme qui voudrait être présidente, imaginons que le président ne souhaite plus accomplir ses fonctions. Est-ce que cette femme, si elle a les compétences, elle aurait les mêmes chances d'avoir ce poste qu'un homme ?

Intervenante : Je pense que les gens voulaient y croire. Il n'y aurait pas vraiment de mouvement contre elle dans le club. C'est juste qu'ils vont se dire probablement qu'ils voudraient prendre quelqu'un lié à l'équipe des seniors, parce que c'est l'équipe fagnot du club. Oui, parce que tous les anciens présidents, c'était des joueurs de l'équipe senior. Je pense que c'est plus par rapport à ça. Ce ne serait pas une question d'homme-femme, ce serait une question de rendre la personne légitime et que sa voix compte. Parce que si elle est issue de l'équipe féminine par exemple, alors l'équipe est trop petite il y a moins de licenciés en équipe féminine, les résultats sont moins importants par rapport à l'équipe homme, et probablement qu'ils auraient l'impression que d'avoir un président issu des seniors ça représente plus le club. Mais quand je réfléchis, il y a quand même plein de clubs où c'est pas des joueurs qui sont dans le CA, c'est pas des joueurs qui sont présidents, c'est des vieux gars pensionnés qui ont que ça à faire. C'est vrai. On pourrait très bien envisager que ça soit ça aussi pour une femme. Mais l'avantage à Auderghem, c'est que c'est une échevine des sports. Et donc, ça avait vachement plus de poids de voir qu'il y avait des femmes au CA. Et dans ces cas-là, si à la commune, c'est des femmes aussi les intermédiaires, je trouve que c'est plus facile d'avoir des femmes au CA. Et ce n'est pas toujours le cas.

CS : Donc pour toi, vraiment, d'avoir des représentantes féminines et des mentors féminins, ça favorise l'entrée des femmes dans les CA ? Des mentors qui viendraient d'où alors ? Soit des femmes qui sont déjà présentes dans les CA, soit, comme vous dites, les chevilles, par exemple, qui représentent vraiment le sport. Donc, ça peut faciliter les femmes à se dire, je vais peut-être rentrer dans un CA et ce n'est peut-être pas qu'un milieu d'hommes, finalement. En fait, je ne sais même pas dans quelle mesure les gens, hommes ou femmes, se diraient, tiens, je vais rentrer au CA.

Intervenante : Si on ne va pas les chercher, je pense qu'il n'y a personne qui y penserait. Et que tant qu'on n'est pas au CA, on ne sait pas qu'à la commune, c'est une échevine des sports. Donc ça, on ne le sait pas à l'avance. Ce qu'on peut savoir à l'avance, c'est qu'il y a déjà des filles au CA. Et que voilà, du coup, on se dit, OK, s'il y a une fille, pourquoi pas moi ? Je peux aussi le faire.

CS : Donc ça facilite quand même le fait qu'il y ait déjà d'autres femmes dans les CA ?

Intervenante : Oui, d'office.

CS : Est-ce qu'il y a peut-être des règles ou des habitudes dans le fonctionnement de ton CA qui a rendu les choses plus difficiles ? Hormis le fait que tu étais moins écoutée, est-ce qu'il y avait peut-être d'autres choses qui a rendu justement cette situation plus difficile ? Ta présence au CA plus complexe ?

Intervenante : Non, je ne pense pas. Non, non, je pense même que chacun a été encouragé à prendre plus de fonctions, de projets, faire plus de choses et c'est vraiment le temps dispo qui était le facteur limitant, en tout cas pour moi. Et je pense que tout le monde était ravi que je prenne moi aussi plus de responsabilités ou quoi que ce soit, mais sachant qu'il aurait fallu que d'office, ça aurait dû être un projet par les autres cases. Si j'avais eu en tête un projet 100% féminin, je ne sais pas s'ils m'auraient dit « oui, go », non, parce que, par exemple, à un moment, pour la communication. On a une page Insta. On avait une page Insta spécifique pour l'équipe féminine. Insta, Facebook. Et le CA, au début, était très contre parce qu'il voulait une page pour tout le club. Donc, il ne voulait pas une page par équipe. Et le fait que l'équipe féminine ait sa propre page et tout ça, pour eux, c'était une décision. Et voilà. Même contre l'avis du CA, on a réussi à garder cette page parce qu'elle était importante pour la visibilité, la communication, recruter d'autres joueuses. Mais ce n'est pas évident de faire la différence entre est-ce qu'ils ne veulent pas parce que c'est au nom de l'unité du club, ce qui est l'argument avancé, ou est-ce qu'ils ne veulent pas parce que c'est encore un truc de l'équipe féminine qui refuse. C'est difficile de savoir vraiment ce qu'il y a derrière. Ce qu'il y a, c'est qu'en plus, comme on était des joueuses issues de l'équipe féminine et que l'équipe féminine ne brillait pas par son comportement général, je pense qu'il y avait aussi un amalgame qui faisait que c'est encore les filles, encore aller. Il y avait beaucoup de fortes têtes dans les équipes féminines et à tel point que les coachs se barraient les uns après les autres. Donc c'était plutôt, voilà, c'est jamais un tout noir et tout blanc et un souci de, voilà, ce sont des filles, donc dire que ça sera non. Je pense que les filles sont collées elles-mêmes une image de chieuse dans le club et que par leur propre comportement. Et c'était difficile après de les amener au CA et de dire, viens représenter le club, alors que déjà, la plupart n'étaient pas foutus de se comporter correctement au sein de l'équipe.

CS : Oui, donc c'est plus, je veux dire, au niveau caractère et au niveau personnel, si un homme avait fait la même chose, ça aurait mené, je veux dire, à la même conséquence.

Intervenante : Oui, oui, c'est ça. Mais bizarrement, et pourtant, je suis vraiment contre les clichés et je me considère vraiment féministe, mais les mecs, ils ne se comportent pas comme ça. Quand un coach dit quelque chose, les mecs, ils

obéissent, ils le font, basta. Les filles, ça passe son temps à contester, à râler. Donc, c'est ça qui a fait que voilà. Et c'est ça qui fait que les filles n'étaient pas mal vues, mais on ne voulait pas de ce genre de comportement au sein du CA.

CS : D'accord, oui, c'est compréhensible.

Intervenante : Mais sinon, il n'y avait pas de frein. Les filles étaient elles-mêmes leurs propres freins, j'ai envie de dire.

CS : D'accord. Ici, tu me dis qu'il n'y a plus qu'une femme au CA, si je ne dis pas de bêtises. Est-ce que le club souhaite élargir le nombre de femmes ? Ou peut-être est-ce qu'il a mis des choses en place pour essayer d'augmenter le nombre de femmes ou ça n'a pas vraiment d'importance pour eux ?

Intervenante : Non, je pense que je pense qu'ils seraient contents qu'il y ait d'autres femmes au sein du CA. Mais encore une fois, le sexe, ça ne va pas être le premier argument. C'est vraiment le mindset. Et donc, s'il y a des filles au choix de mindset, alors oui, on va leur proposer. Mais s'il n'y a pas de filles, alors ce sera OK de fonctionner avec des mecs. Parce que ça va être ça, le premier argument. Mais c'est pas un CA anti-femme, c'est sûr.

CS : Et pour toi, qu'est-ce que peut apporter une femme au sein d'un CA ? En plus que s'il n'y avait que des hommes, justement ?

Intervenante : Une autre manière de voir les choses, je pense que je ne sais pas si c'est une question de sexe de dire que chacun voit un peu dans son propre champ de vision. Et donc, plus on est à discuter de certains sujets, plus on peut apporter de points de vue différents. Et je trouve que les femmes ont un esprit plus pragmatique parfois. Je dirais même pas empathique parce que je n'ai pas envie de jouer sur la corde. Empathie, émotionnel et tout ça, ce n'est pas forcément le cas.

CS : Je suis revenue, pardon. Pour moi, mon ordinateur, la batterie ne tient plus du tout. Et j'ai oublié de le mettre chargé, puisqu'il ne me prévient plus quand il est plat, puisqu'il est un petit peu vieux. Il n'a pas réagi, il s'est coupé tout seul. Pardon. Tu me disais que tu ne voulais pas jouer sur le fait, sur les émotions, des choses comme ça.

Intervenante : Oui, parce que ça tombe vite dans le cliché des femmes qui ne voient que le côté dans les décisions. Moi, personnellement, je ne tombais pas du tout là-dedans et j'essayais d'être factuelle dans mes avis ou dans mes propositions. Mais je trouve que les femmes font beaucoup plus attention à la manière de présenter les choses. Plein de choses, pas qu'au détail, mais aussi le message, ils font plus attention que l'ensemble soit bien ficelé, qu'il y ait une cohérence dans tout, que personne ne soit laissé de côté. Alors que les mecs, ils ont une idée, ils ne se posent pas la question de savoir si elle est bonne ou pas, ils y vont, et puis ils foncent. Je ne dis pas que l'un est mieux que l'autre, je dis que les deux sont complémentaires.

CS : Les deux sont complémentaires, oui, tout à fait. Est-ce que tu t'es toujours sentie soutenue ? Dans ta décision de rejoindre le CA, ou est-ce qu'il y a eu peut-être au départ des réticences, puisque tu me dis que tu es la première femme à intégrer le CA ?

Intervenante : Non, tout le monde était ravi. De toute façon, comme je te disais, à l'époque où c'était un seul président, c'était lui qui décidait tout. Donc à partir du moment où il avait décidé que j'étais candidate, les autres, je ne sais même pas s'ils avaient leur mot à dire ou pas. Mais comme la majorité, je les connaissais déjà, ça s'est bien passé. Et puis, on était une bande de potes. On s'entendait bien tous ensemble. D'accord. Je n'ai pas eu de réticence en aucun cas. Et même Gabriel, quand on l'a proposé pour nous rejoindre, ceux qui la connaissaient étaient ravis. Et ceux qui ne la connaissaient pas, on dit « Ah, chouette. Elle a l'air sympa. Elle a l'air chouette. »

CS : Vous avez été bien intégré. Oui. D'accord. Je ne sais pas si tu as vraiment des responsabilités familiales et des responsabilités professionnelles, par contre, je suppose.

Intervenante : Oui.

CS : En quoi est-ce que ça impacte ton engagement dans le conseil d'administration ?

Intervenante : On voit que ceux qui avaient des métiers pas très intense et je ne veux pas tomber dans les clichés, mais c'est sûr que quelqu'un qui est fonctionnaire, qui va travailler à la commune, aura d'office plus de temps et de liberté dans sa journée pour organiser son temps, donner plus de temps en tout cas pour le CA. Les autres, ceux qui sont soit indépendants, soit salariés dans le privé, on ne pouvait pas faire ce qu'on voulait au niveau du temps disponible.

CS : Donc c'est vraiment une question de temps qui n'est pas répartie de la même manière pour tout le monde.

Intervenante : Oui, c'est ça.

CS : En termes d'opportunités, est-ce que tu as l'impression d'avoir eu les mêmes opportunités d'accès aux ressources que tes homologues masculins ? En termes de formation, peut-être, est-ce que tu as l'impression d'avoir pu avoir les formations nécessaires afin d'occuper ton poste ?

Intervenante : Je ne sais même pas qu'il y en avait. Mais en termes de rugby, peut-être aussi pour se former, pour mieux se connaître. Je sais que nous, la seule formation qu'il y avait, c'était pour l'arbitrage. Donc ça, on avait full formation pour ça. Et alors, les hommes avaient autant de chance que les femmes. On ne faisait pas de recrutement par rapport à ça. Mais je ne sais pas s'il n'y avait pas d'autres formations, en tout cas.

CS : D'accord.

Intervenante : Et je ne sais pas. En gros, je pense que ça dépendait du prix des formations payantes. Alors, hormis l'arbitrage, parce que c'est vraiment en dehors de ça, s'il y avait besoin de formation pour administrer un CA ou d'autres trucs comme ça. Ça aurait été plutôt une question de coût, je pense, que de sexe, de genre.

CS : D'accord. Comment est-ce que tu décrirais l'ambiance et les valeurs de ton CA ?

Intervenante : Alors, les valeurs, comme je te disais, c'était Inclusivité, tolérance zéro pour ce qui dérivait de ça au niveau comportement.

CS : D'accord.

Intervenante : C'est vraiment, voilà, on ne voulait pas, comme je te disais, c'était au départ un club récent, entre potes, plutôt familial, et qu'on ne voulait pas tomber dans les clichés des gros clubs, des machines à broyer. Donc, on faisait quand même hyper attention à ça. Et d'ailleurs, on a affiché partout les règles du respect du rugby en général et du club en particulier.

CS : D'accord.

Intervenante : Donc, c'était vraiment tolérance zéro par rapport à ça. Et d'ailleurs, à un moment, il y a eu une capitaine féminine qui était vraiment pas dans le bon mindset. Au nom du CA, on lui a fait un courrier officiel de rappel des règles du mindset et de bons comportements au sein du club. Donc ça, le mindset était vraiment inclusif. Après, comme je te disais, dans les faits, Hormis les votes à main levée, je ne suis pas persuadée que ma voix avait autant d'importance que la voix d'un des seigneurs.

CS : D'accord. Est-ce que tu me dis parfois que ta voix, même si c'était vote à main levée, tu étais moins entendue qu'un homme peut-être ? Est-ce que tu as peut-être un jour douté de ta légitimité à être dans le CA ? Ou douté de tes compétences, malgré le fait que tu les avais au final ?

Intervenante : Oui, peut-être. Peut-être. En tout cas, ce qui est sûr, c'est que ça démotive. Ça démotive et qu'aujourd'hui, en plus de ton temps, donc t'as ton boulot, t'as les entraînements en ligne, en plus tu fais ça. Si tu sais que t'es pas écouté plus que ça, ça va. Tu n'as pas envie de passer plus de temps sur ton temps perso pour ça.

CS : Ça a aussi compté dans le fait que tu ne renouvelles pas ton mandat dans le CA ?

Intervenante : Ce n'est pas la raison principale, mais peut-être un petit peu. Mais ce serait venu en raison numéro 4 ou 5 peut-être.

CS : D'accord.

Intervenante : Ça n'aurait pas été dans une des trois raisons principales.

CS : Dans le CA, est-ce que tu as rencontré, peut-être sur base de ton expérience, d'autres obstacles qui ont pu freiner ton bien-être au sein du CA ou peut-être freiner tes envies d'autres postes ?

Intervenante : Officiellement, non. Non, parce que tout le monde est prêt à ce que les gens s'investissent plus, y compris les femmes. Je pense qu'ils auraient été hyper

ravis. Ils veulent que les femmes s'investissent plus, mais de l'autre côté, c'est bien que tu t'investisses, mais tu feras quand même ce que les hommes ont décidé. Donc au final, il y a quand même, il y a encore des trucs à faire. Ils ont envie de la parité parfaite, mais tu sens qu'il y a quand même les lieux clivages qui restent ancrés du patriarcat. D'ailleurs, on voit quand tu fais les réunions à la commune avec les présidents de clubs, c'est que des mecs. Quand tu vas à la réunion de la fédé de rugby, avec les autres prisons, c'est que des mecs. Il y a une part probablement qui fait que le rugby féminin en Belgique n'est pas très connu. Les filles vont plutôt au foot ou au hockey, en sport co. Et pas forcément au rugby. Donc probablement que ça aussi, c'est une explication. Alors, qu'en France, le rugby féminin est beaucoup plus développé et on voit beaucoup plus de femmes dans les clubs.

CS : C'est ce que j'allais un peu demander. Tu m'as dit que tu avais été en France avant. Est-ce que tu as quand même pu observer une différence dans le fonctionnement entre ce qui se passe en France et ce qui se passe en Belgique ?

Intervenante : Dans les petits clubs, tout dépend du niveau d'équipe féminine. Si c'est une petite équipe comme ça, parce qu'en plus en France, quand l'équipe senior est dans une certaine division, le club est obligé d'avoir une équipe féminine. Mais ça les fait plus chère qu'autre chose. C'est juste que s'ils veulent évoluer dans des divisions un peu hautes, ils sont obligés d'avoir une équipe féminine. Donc ils voient ça déjà comme une obligation. Donc ça les fait chier. Ça les fait chier si en plus l'équipe n'a pas de bons résultats. ça fait d'autant plus cher donc ça dépend vraiment du niveau de l'équipe en fait je trouve que les femmes doivent plus prouver qu'elles sont plus légitimes que les hommes alors que les hommes c'est acquis d'accord on se pose pas la question pour un homme est-ce qu'il est légitime d'être OCA alors qu'on va beaucoup plus le faire pour les femmes

CS : Et est-ce que, justement, le fait que cette légitimité, pardon, elle vient des hommes qui remettent en question la légitimité des femmes ou les femmes aussi remettent leur légitimité en question ?

Intervenante : Bonne question. Probablement les deux. Mais tu sais, c'est comme pour postuler à une candidature. Les femmes vont toujours attendre d'avoir 100% des critères sur une annonce pour postuler, alors que les mecs n'ont jamais se posé cette question. C'est un peu pareil dans les CA, avec le syndrome de l'imposteur et tout ça. En fait, un CA, c'est une mini société et les hommes, ils s'en foutent d'avoir les compétences ou la légitimité. Ils s'en foutent. S'ils ont envie d'y aller, ils y vont. Alors que les femmes, front office, comme pour un poste au boulot, vont se demander : « est-ce que je suis vraiment compétente, légitime » ? Et puis elles se mettent elles-mêmes leurs propres freins. Et en plus de ça, si t'as huit gars en face qui te disent : c'est complètement débile, t'es connerie de bonne femme, que tu proposes, ça va pas aider.

CS : D'accord, je comprends le fonctionnement.

Intervenante : Donc, j'ai vraiment l'impression que c'est comme un CA, c'est une mini-entreprise au niveau état d'esprit et tout ça, sauf que c'est quand même au moins pire parce que t'as quand même les valeurs du rugby qui sont là, qui sont quand même des chouettes valeurs, et que, en tout cas, notre club prenait vraiment au-dessus de tout.

CS : Quoi d'accord, est-ce que tu as déjà pensé, quand tu étais au sein du CA, à postuler pour un poste ou peut-être plus élevé, peut-être au sein de la fédération ou quelque chose comme ça ?

Intervenante : Peut-être que si j'avais eu du temps, ça m'aurait plu. D'accord. Mais vu déjà l'investissement que c'est dans un petit club à petite échelle, je trouve que c'est très compliqué. Et encore, moi, je n'ai pas d'enfant, donc je n'aurais pas pu, je pense, si j'en avais eu. Je trouve que c'est déjà un fort investissement quand tu bosses à temps plein et que tu joues à côté. J'ai l'impression aussi que c'est que de la gestion de crise d'être dans un CA. Ça n'a pas que des côtés super chouettes. Ça prend beaucoup de temps et d'énergie. Il y a un peu de stress. Si j'avais bossé à mi-temps ou quoi que ce soit, ou que je ne bossais pas du tout, ça m'aurait clairement intéressé justement pour peut-être faire bouger les mentalités. Mais clairement, je n'avais ni le temps ni l'énergie pour le faire.

CS : Et si tu avais eu le temps et l'énergie ? Est-ce que tu penses que tu aurais eu les mêmes opportunités qu'un homme pour y accéder ?

Intervenante : Encore une fois, ça aurait peut-être été plus compliqué pour toi d'y accéder qu'un homme qui a le même temps et la même énergie, je veux dire, à donner. Ça aurait été plus compliqué de paraître plus légitime, en tout cas. Mais je pense que quand même notre club, il serait, je pense, ravi d'avoir une présidente.

CS : D'accord.

Intervenante : Je pense qu'en termes d'image, ça serait vraiment chouette et ça serait un bon message. Voilà, comme je te disais, le seul truc, c'est que l'équipe Fagnon, ça reste l'équipe senior masculine. Et que si ça doit être quelqu'un issu des filles, il faut vraiment qu'elle montre qu'elle a un mindset chouette.

CS : D'accord. Pour moi, voilà. Je ne sais pas si j'ai posé toutes les questions que j'avais, j'ai envie de dire. Je ne sais pas si tu as peut-être quelque chose à rajouter, ou des questions ?

Intervenante : Non, mais je vais réfléchir à tes questions. Si j'ai d'autres trucs qui me viennent en tête, à froid, je te recontacterai.

CS : Ça va.

Intervenante : Mais comme ça, non, tout de suite, je n'ai rien qui me vient en tête.

CS : Parfait. N'hésite pas si tu en as. Je vais pouvoir couper l'enregistrement.

Cette recherche vise à identifier les obstacles et les leviers qui influencent l'inclusion et la progression des femmes au sein des conseils d'administration des clubs de rugby en Fédération Wallonie-Bruxelles. Alors que la sous-représentation féminine dans le sport est bien documentée, les recherches se concentrent souvent sur les niveaux nationaux et les postes rémunérés, laissant de côté les fonctions bénévoles au niveau local.

À travers les récits de femmes dirigeantes, l'étude mobilise un modèle éco-intersectionnel pour analyser les facteurs socio-culturels, organisationnels, interpersonnels et individuels. Les résultats révèlent une culture masculine dominante, des stéréotypes persistants et des pratiques informelles d'accès au pouvoir (cooptation, réseaux d'anciens joueurs), renforcés par des freins intériorisés comme le manque de confiance ou la normalisation des discriminations.

L'étude identifie également des leviers d'inclusion : présence de modèles féminins, volonté institutionnelle de féminisation, transparence des recrutements, soutien social, ainsi qu'une expérience préalable dans le milieu sportif.

En conclusion, promouvoir l'égalité dans la gouvernance sportive ne dépend pas de la bonne volonté individuelle, mais d'une prise de conscience collective des inégalités. Pour un changement durable, les clubs de rugby doivent mettre en place des mesures concrètes : sensibiliser aux stéréotypes, formaliser les recrutements et valoriser les modèles féminins. L'inclusion exige un refus de banaliser les freins et une action coordonnée pour une culture sportive plus juste.